

**PENGARUH KEPERIBADIAN TAHAN BANTING (*HARDINESS*)
TERHADAP STRES KERJA PADA PENGAJAR MUDA DI
GERAKAN INDONESIA MENGAJAR**



**Oleh :
NOVITA PANCARANI
1125143048**

PSIKOLOGI

SKRIPSI

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)
terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan
Indonesia Mengajar.

Nama Mahasiswa : Novita Pancarani
Nomor Registrasi : 1125143048
Jurusan/Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 6 Agustus 2018

Pembimbing I




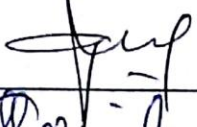
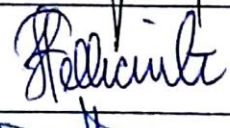


Fitri Lestari Issom, M.Si
NIP. 198005212008012008

Pembimbing II



Dr. Herwanto, M.Si
NIP. 196607161992031004

Panitia Ujian Skripsi

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggung Jawab)*		10 - 08 - 2018
Dr. Gumgum Gumelar F. R, M.Si (Wakil Penanggung Jawab)**		13-08- 2018
Fellianti Muzdalifah, M.Psi (Ketua Penguji)***		13 -08- 2018
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Anggota I)****		10 -08- 2018
Mauna, M.Psi (Anggota II)****		13-08- 2018

Catatan:

- * Dekan FPPsi
- ** Wakil Dekan I
- *** Ketua Penguji
- **** Dosen Penguji selain Pembimbing dan Ketua Penguji

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Novita Pancarani

NIM : 1125143048

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul **“Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari 2018 sampai dengan bulan Juli 2018.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 28 Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan


(Novita Pancarani)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Allah pasti akan mengangkat orang-orang yang beriman dan berpengetahuan
diantaramu beberapa derajat lebih tinggi.”*

(Q.S. Al Mujadilah : 11)

*“Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan
sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan kepadanya, kemudian akan
diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna, dan sesungguhnya
kepada Tuhanmulah kesudahan segala sesuatu”*

(Q.S An-Najm : 39-42)

Dipersembahkan untuk kedua orang tua tersayang dan semua pihak yang selalu
memberikan dukungan untuk keberhasilan dan kesuksesan dalam kehidupan saya.

Teruntuk orang-orang yang selalu hadir dan bersedia membantu selama ini.

Semoga apa yang saya lakukan ini dapat bermanfaat

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Pancarani
NIM : 1125143048
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH KEPRIBADIAN TAHAN BANTING (HARDINESS) TERHADAP STRES KERJA PADA PENGAJAR MUDA DI GERAKAN INDONESIA MENGAJAR”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 1 Agustus 2018

Yang menyatakan


(Novita Pancarani)

NOVITA PANCARANI

**PENGARUH KEPERIBADIAN TAHAN BANTING (*HARDINESS*) TERHADAP
STRES KERJA PADA PENGAJAR MUDA DI GERAKAN INDONESIA
MENGAJAR**

SKRIPSI

**Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi,
Universitas Negeri Jakarta**

2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability* menggunakan *purposive sampling*. Subjek penelitian ini berjumlah 72 orang Pengajar Muda angkatan 14, 15, dan 16 di Gerakan Indonesia Mengajar. Instrumen yang digunakan adalah skala stres kerja 34 aitem dan *Dispositional Resilience Scale-15 Short Form Revised* 13 aitem. Hasil penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) berkontribusi sebesar 17% terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. ($F = 15,533$; $p < 0,05$).

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*), Pengajar Muda, Gerakan Indonesia Mengajar

NOVITA PANCARANI

**THE EFFECT OF HARDINESS ON JOB STRESS: A STUDY OF
PENGAJAR MUDA IN INDONESIA MENGAJAR ORGANIZATION**

SKRIPSI

**Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi,
Universitas Negeri Jakarta**

2018

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of hardiness on job stress of Pengajar Muda in Indonesia Mengajar Organization. This research used quantitative approach. The sampling technique used is non probability using purposive sampling. The subject of this research were 72 Pengajar Muda generation 14, 15, and 16 in Indonesia Mengajar Organization. The instruments used are job stress scale (34 item), and The Dispositional Resilience Scale-15 Short Form Revised (13 item). The results were tested using a single predictors regression analysis. Based on the results of research showed that there is a significant negative influence between job stress related to hardiness of Pengajar Muda in Indonesia Mengajar Organization. Hardiness contribute 17% to job stress of Pengajar Muda in Indonesia Mengajar Organization. ($F = 15,533$; $p < 0,05$).

Keywords : Job Stress, Hardiness, Pengajar Muda, Indonesia Mengajar Organization

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Kuasa-Nya kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu gelar sarjana psikologi. Keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak syarat memperoleh. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu Dr.Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Fitri Lestari Issom, M.Si selaku dosen pembimbing pertama dan Bapak Dr. Herwanto, M.Si selaku dosen pembimbing kedua dalam penyelesaian skripsi ini, yang senantiasa membimbing dan memberikan petunjuk dalam keterbatasan peneliti selama proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Fellianti Muzdalifah, M.Psi selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan arahan dalam menjalani proses perkuliahan.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama perkuliahan peneliti.
6. Seluruh staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi selama perkuliahan.
7. Tim Gerakan Indonesia Mengajar yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian pada Pengajar Muda yang bertugas di daerah pelosok.
8. Kedua orang tua peneliti Ibu Suwarni dan Alm. Mochtar Satibi yang telah mendukung dan selalu mendoakan untuk kesuksesan peneliti selama kehidupan.

9. Sri Mulyati, Dwi Ambarwati, Tri Aprianingsih, dan Kartini selaku saudara kandung peneliti yang selalu memberikan doa dan semangat untuk peneliti dalam menempuh pendidikan.
10. Rekan-rekan peneliti selama perkuliahan, keluarga besar Kelas B 2014 yang mewarnai hari-hari peneliti dan selalu membantu peneliti selama perkuliahan.
11. Seluruh rekan bimbingan Bu Fitri (Fiany, Intan, Bagas, Rangga, Anggih, Fahri, Aprini, Heravita, dan Agung) yang bersama sama saling membantu selama proses bimbingan.
12. Rekan-rekan peneliti yang membantu segala proses pembelajaran dan selalu menyemangati selama perkuliahan sampai proses skripsi (Fiany, Shinta, Neno, Rofiqoh, Dita, dan Fairuz).
13. Ruslan Abdul Gani yang senantiasa mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi dan mendengarkan curahan hati peneliti.
14. Kak Melani, Kak Windani, Kak Hanun, Kak Fadilah, Kak Raidini, dan Abang Zada yang selalu memberikan masukan dan saran bagi peneliti selama proses penyusunan skripsi.
15. Semua pihak yang tanpa disadari telah berjasa dan berkontribusi selama perkuliahan dan penelitian ini.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi dan bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN	
PANITIA SIDANG SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Pembatasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Stres Kerja.....	14
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	14
2.1.2 Dimensi-Dimensi Stres Kerja.....	15
2.1.3 Faktor-Faktor Pemicu Stres (<i>Stressors</i>).....	16
2.1.4 Pengukuran Stres Kerja.....	17
2.2 Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	17
2.2.1 Definisi Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	17

2.2.2	Dimensi-Dimensi Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	18
2.2.3	Manfaat Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	20
2.2.4	Pengukuran Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	21
2.3	Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.....	21
2.4	Hubungan Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) dan Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.....	23
2.5	Kerangka Berfikir.....	25
2.6	Hipotesis.....	27
2.7	Hasil Penelitian yang Relevan.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		30
3.1	Tipe Penelitian.....	30
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.2.2	Definisi Konseptual.....	31
3.2.2.1	Definisi Konseptual Stres Kerja.....	31
3.2.2.2	Definisi Konseptual Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	31
3.2.3	Definisi Operasional.....	31
3.2.3.1	Definisi Operasional Stres Kerja.....	31
3.2.3.2	Definisi Operasional Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	31
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	33

3.4.1	Instrumen Stres Kerja dan Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	34
3.4.1.1	Stres Kerja.....	34
3.4.1.2	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	35
3.4.2	Tujuan Pembuatan Instrumen.....	37
3.4.2.1	Stres Kerja.....	37
3.4.2.2	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	37
3.4.3	Teori yang Mendasari Pembuatan Instrumen.....	38
3.4.3.1	Stres Kerja.....	38
3.4.3.2	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	39
3.4.4	Populasi Uji Coba Instrumen.....	40
3.4.4.1	Stres Kerja.....	42
3.4.4.2	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	45
3.4.5	Modifikasi dan Adaptasi Instrumen Penelitian.....	47
3.4.6	Prosedur Pengumpulan Data.....	49
3.5	Analisis Data.....	49
3.5.1	Uji Statistika.....	49
3.5.1.1	Statistika Deskriptif.....	50
3.5.1.2	Uji Normalitas.....	50
3.5.1.3	Uji Linearitas.....	50
3.5.1.4	Uji Analisis Regresi.....	51
3.5.2	Perumusan Hipotesis.....	51
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1	Gambaran Subjek Penelitian.....	52
4.1.1	Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
4.1.2	Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.3	Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan.....	55
4.1.4	Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan.....	56

4.2	Prosedur Penelitian.....	58
4.2.1	Persiapan Penelitian.....	58
4.2.2	Pelaksanaan Penelitian.....	60
4.3	Hasil Analisis Data Penelitian.....	61
4.3.1	Data Statistika Deskriptif Stres Kerja.....	61
4.3.1.1	Kategorisasi Skor Stres Kerja.....	62
4.3.1.2	Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Usia.....	63
4.3.1.3	Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.3.1.4	Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Angkatan.....	64
4.3.1.5	Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Daerah Penempatan.....	65
4.3.2	Data Statistika Deskriptif Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	66
4.3.2.1	Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	67
4.3.2.2	Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) Berdasarkan Usia.....	68
4.3.2.3	Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.3.2.4	Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) Berdasarkan Angkatan.....	70
4.3.2.5	Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) Berdasarkan Daerah Penempatan....	71
4.3.3	Uji Normalitas.....	72
4.3.4	Uji Linearitas.....	73
4.3.5	Uji Korelasi.....	74

4.3.6	Uji Hipotesis.....	74
4.4	Pembahasan.....	77
4.5	Keterbatasan Penelitian.....	79
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....		80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Implikasi.....	80
5.3	Saran.....	81
5.3.1	Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.....	81
5.3.2	Gerakan Indonesia Mengajar.....	81
5.3.3	Penelitian Selanjutnya.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....		83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Uji Coba Instrumen Stres Kerja.....	34
Tabel 3.2 Skoring Butir Skala Stres Kerja.....	35
Tabel 3.3 Blueprint Uji Coba Instrumen Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	36
Tabel 3.4 Skoring Butir Skala Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	36
Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas Model Rasch.....	41
Tabel 3.6 Butir aitem dengan daya diskriminasi tinggi dan rendah pada variabel stres kerja.....	42
Tabel 3.7 Blueprint Final Instrumen Stres Kerja.....	44
Tabel 3.8 Butir aitem dengan daya diskriminasi tinggi dan rendah pada variabel kepribadian tahan banting (<i>hardiness</i>).....	45
Tabel 3.9 Blueprint Final Instrumen Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)....	47
Tabel 4.1 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.2 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan.....	55
Tabel 4.4 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan....	56
Tabel 4.5 Perolehan Data Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4.6 Distribusi Deskriptif Data Stres Kerja.....	61
Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Stres Kerja.....	62
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Angkatan.....	64
Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Daerah Penempatan.....	65
Tabel 4.12 Distribusi Deskriptif Data Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	66
Tabel 4.13 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	68
Tabel 4.14 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.15 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69

Tabel 4.16 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)	
Berdasarkan Angkatan.....	70
Tabel 4.17 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)	
Berdasarkan Daerah Penempatan.....	71
Tabel 4.18 Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.19 Uji Linearitas.....	73
Tabel 4.20 Uji Korelasi.....	74
Tabel 4.21 Uji Signifikansi Keseluruhan.....	75
Tabel 4.22 Model Summary.....	75
Tabel 4.23 Uji Persamaan Regresi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4.1 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	53
Gambar 4.2 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4.3 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan.....	55
Gambar 4.4 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan.....	57
Gambar 4.5 Distribusi Deskriptif Data Stres Kerja.....	62
Gambar 4.6 Distribusi Deskriptif Data Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	67
Gambar 4.7 Scatter Plot Uji Linieritas.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja.....	87
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	89
Lampiran 3. Analisis Data Statistik SPSS.....	91
Lampiran 4. Instrumen Penelitian Stres Kerja.....	104
Lampiran 5. Instrumen Penelitian Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>).....	106
Lampiran 6. Surat <i>Expert Judgement</i>	108
Lampiran 7. Surat Ijin Pengambilan Data Dari Universitas.....	112
Lampiran 8. Surat Keterangan Dari Gerakan Indonesia Mengajar.....	113
Lampiran 9. Saran-saran Penguji.....	114
Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang besar dan memiliki potensi kuat untuk menjadi salah satu bangsa yang maju dan bermartabat. Pendidikan merupakan faktor penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kepribadian yang berkarakter, berakhlak, kreatif, bertanggung jawab, memiliki misi dan visi serta menjadi warga negara yang baik (Vito, Krisnani, & Resnawaty, 2015). Pembangunan pendidikan di Indonesia berpegang pada salah satu tujuan bangsa yang tertera dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang artinya setiap lapisan masyarakat memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan. Kenyataan di lapangan, kesenjangan pendidikan antar daerah di Indonesia masih menjadi masalah. Pembangunan pendidikan di daerah dan daerah pelosok mengalami ketertinggalan dibandingkan dengan di kota (Alpiyan, 2015).

Kesenjangan pendidikan yang terjadi di Indonesia dapat dilihat dari kurangnya fasilitas yang tersedia dan penyebaran guru yang tidak merata antara daerah pelosok dan di kota (Aprilia, 2014). Berdasarkan Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2017, jumlah sekolah pada tahun 2017 masih tergolong sedikit di beberapa daerah seperti Kalimantan Utara 460 SD, 161 SMP, 57 SMA; Bangka Belitung 802 SD, 205 SMP, 66 SMA; Kepulauan Riau 904 SD, 331 SMP, 118 SMA; Gorontalo 931 SD, 324 SMP, 58 SMA dan Papua Barat 966 SD, 280 SMP, 116 SMA.

Selain fasilitas dan infrastruktur, pemerataan guru juga perlu dilakukan agar terpenuhinya kebutuhan pendidikan di seluruh lapisan masyarakat. Pada tahun 2017 provinsi dengan jumlah guru SD, SMP, SMA, dan SMK terbanyak ialah Jawa Barat dengan total 370.287 guru. Sementara provinsi-provinsi dengan jumlah guru SD, SMP, SMA, dan SMK paling sedikit ialah Papua Barat dengan total 12.925 guru dan Kalimantan Utara dengan total 9.530 guru (Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2017).

Kekurangan guru terjadi di sebagian daerah pelosok di Indonesia. Dilaporkan bahwa terdapat kekurangan guru sebanyak 5.151 orang untuk daerah Papua dan 2.629 orang guru untuk daerah Papua Barat (Dewimerdeka, 2015).

Data *United Nations Children's Fund* (UNICEF) tahun 2016 menunjukkan sebanyak 2,5 juta anak Indonesia tidak dapat menikmati pendidikan lanjutan atau putus sekolah yakni 600 ribu anak usia sekolah dasar (SD) dan 1,9 juta anak usia Sekolah Menengah Pertama (SMP) (Rahadian, 2017). Kesadaran akan pentingnya pendidikan ini juga berlaku pada guru bahwa pentingnya pendidikan merupakan fondasi utama bagi seseorang untuk mencapai kehidupan yang sejahtera. Oleh karena itu pemerataan guru di setiap daerah perlu diperhatikan agar meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan seluruh daerah mampu menciptakan sumber daya manusia yang handal.

Terkait dengan fenomena di atas bahwa kebutuhan guru di daerah pelosok masih sangat minim dan adanya kesenjangan pendidikan di daerah dan di kota, masyarakat yang sadar akan pentingnya pendidikan termasuk para pegiat, *volunteers*, serta dunia bisnis yang secara khusus membantu pendanaan pembangunan pendidikan membuat sebuah organisasi bernama Gerakan Indonesia Mengajar. Organisasi ini bertujuan untuk memberikan pendidikan dasar bagi seluruh lapisan masyarakat di Indonesia khususnya untuk daerah pelosok yang masih sangat kekurangan guru. Organisasi ini menjalani 3 misi utama yaitu mendorong perubahan perilaku pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan di entitas sasaran, membangun jejaring pemimpin muda yang memiliki kompetensi kualitas global, dan mendorong tumbuhnya gerakan sosial pendidikan di Indonesia (Buku Panduan Pengajar Muda Angkatan 14, 2016).

Gerakan Indonesia Mengajar mengirimkan Pengajar Muda ke berbagai pelosok daerah untuk melaksanakan 3 misi utama tersebut. Pengajar Muda yang tergabung dalam Gerakan Indonesia Mengajar merupakan sarjana-sarjana yang berasal dari berbagai universitas dengan berbagai program studi. Hal ini memberikan kesempatan kepada seluruh sarjana untuk turut berkontribusi memajukan kualitas pendidikan di Indonesia khususnya di daerah pelosok. Meskipun terdapat kesamaan dalam tugas mengajar sekolah dasar, guru dan Pengajar Muda juga memiliki tugas yang berbeda.

Guru memiliki tugas dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 yang menyatakan bahwa guru bertugas untuk (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pengajar Muda dalam organisasi Gerakan Indonesia Mengajar memiliki 3 tugas utama antara lain: (1) Interaksi dengan siswa, guru, dan kepala sekolah. Pengajar Muda terlibat aktif dalam proses belajar mengajar di kelas, melibatkan guru dan kepala sekolah dalam kegiatan belajar kreatif maupun kegiatan ekstrakurikuler. (2) Pengembangan masyarakat. Pengajar Muda terlibat aktif dalam kegiatan kemasyarakatan dan mendorong masyarakat untuk memiliki kepercayaan diri, mengelola sumber daya, membuat keputusan, berjejaring, dan berkolaborasi dengan penggerak di daerah. (3) Pelibatan daerah. Pengajar Muda ikut serta secara aktif dalam membangun, memelihara, menjalin komunikasi, dan mengembangkan jejaring yang berkelanjutan di level pemerintah daerah dan dinas pendidikan (Buku Panduan Pengajar Muda Angkatan 14, 2016).

Tekanan mengajar di pelosok tentu berbeda dengan tekanan mengajar di kota. Minimnya fasilitas, media komunikasi, teknologi dan kondisi lingkungan di daerah pelosok juga menjadi tantangan besar bagi Pengajar Muda. Pengajar Muda perlu menyesuaikan diri dengan bahasa, budaya, dan kondisi daerah tempat mereka mengajar. Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang (Cooper & Straw, 2002). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama Gerakan Indonesia Mengajar, dapat diketahui bahwa tim Gerakan Indonesia Mengajar melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja Pengajar

Muda saat bertugas di daerah pelosok. Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk membahas capaian individu, desa dan kabupaten, strategi dan pembelajarannya dalam mencapai misi yang ditetapkan oleh Gerakan Indonesia Mengajar. Hambatan di daerah pelosok ini menjadi stres kerja bagi Pengajar Muda jika tidak dapat diatasi dengan baik. Robbins (2014) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dialami individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Robbins (dalam Tejasurya, 2012) faktor yang dapat memengaruhi stres kerja meliputi: (1) Faktor organisasi, seperti tuntutan kerja, beban kerja yang terlalu berat dan membutuhkan tanggung jawab tinggi, (2) Faktor lingkungan, adanya lingkungan sosial dan kenyamanan pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, (3) Faktor individu, kepribadian seseorang berpengaruh terhadap stres. Kepribadian seseorang akan menentukan apakah seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak dalam menjalani pekerjaannya. Muchtar (dalam Andiani, 2008) menyatakan hasil penelitian *National Institute For Occupational Safety And Health* (NIOSH) bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu yaitu lingkungan keluarga, lingkungan kerja, cita-cita maupun ambisi.

Wawancara mengenai stres kerja telah dilakukan pada 3 orang Pengajar Muda dengan masing-masing penempatan di Desa Moilong, Sulawesi Tengah; Desa Tompotika Makmur, Sulawesi Tengah; dan Desa Okatem, Papua. Didapatkan fakta bahwa tantangan yang dihadapi selama menjalankan misi di daerah sangat beragam meliputi sedikitnya guru yang mengajar, keterbatasan guru pada masing-masing daerah membuat Pengajar Muda perlu mengajar lebih dari 1 kelas di sebuah sekolah dasar. Di Desa Okatem Papua tidak ada satupun guru yang mengajar. Hanya 1 orang kepala sekolah dan 1 orang lulusan SMA yang rela mengajarkan murid-murid kelas 1 sampai 6 SD untuk menuntut ilmu. Berdasarkan hasil wawancara dengan tim Gerakan Indonesia Mengajar, sebelum penempatan Pengajar Muda di daerah pelosok tim Gerakan Indonesia Mengajar terlebih dahulu berkoordinasi dengan pihak Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan mengenai sekolah-sekolah yang masih memerlukan tenaga pengajar kemudian dilakukan pemetaan mengenai penempatan Pengajar Muda di sekolah-sekolah tersebut. Satu orang Pengajar Muda yang diwawancarai menyatakan harus mengajar lebih dari satu kelas dan terkadang merasa gagal ketika murid-murid tidak disiplin dan tidak mengikuti arahannya.

Kemudian sulitnya akses jalan dan transportasi, dua Pengajar Muda yang diwawancarai mengaku mengalami kelelahan fisik saat menjalankan misi di daerah. Hal ini dikarenakan akses jalan dan infrastruktur yang masih kurang memadai sehingga mobilitas Pengajar Muda harus dilakukan dengan berjalan kaki. Kondisi jalan yang tidak rata, penuh bebatuan tajam, berlumpur, serta luasnya hutan membuat Pengajar Muda perlu berhati-hati dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Sulitnya komunikasi dan akses informasi juga dirasakan Pengajar Muda. Hal ini dikarenakan tidak tersedianya sinyal dan listrik yang baik di daerah. Pengajar Muda harus meletakan telepon genggam di suatu sudut untuk mendapatkan sinyal, jika telepon genggam berpindah tempat maka akan sulit untuk mendapatkan sinyal kembali. Pengajar Muda perlu ke kabupaten untuk dapat berkomunikasi dan mengakses informasi untuk menyiapkan bahan mengajar terutama internet. Tim Gerakan Indonesia Mengajar yang diwawancarai menyatakan bahwa Pengajar Muda yang ditempatkan di daerah pelosok selalu menyempatkan waktu untuk melaporkan kejadian-kejadian yang perlu dikonsultasikan kepada tim Gerakan Indonesia Mengajar. Pengajar Muda yang diwawancarai menyatakan bahwa terkadang merasakan kegelisahan ketika tidak dapat menghubungi keluarga, kerabat, dan pihak Gerakan Indonesia Mengajar dikarenakan kendala sinyal komunikasi.

Pengajar Muda juga dihadapkan dengan terbatasnya kesediaan makanan pokok. Dua diantara Pengajar Muda yang diwawancarai mengaku kesulitan memperoleh makanan seperti beras. Hal ini dikarenakan masyarakat di daerah pelosok lebih sering memakan umbi-umbian dengan lauk pauk sederhana. Terbatasnya sumber makanan, harga makanan yang mahal, dan fasilitas Mandi, Cuci, Kakus (MCK) yang sangat terbatas membuat Pengajar Muda berusaha lebih keras untuk menyesuaikan diri. Satu diantara tiga orang Pengajar Muda yang diwawancarai mengatakan bahwa di daerah

penempatannya dari 114 keluarga yang memiliki fasilitas MCK hanya 13 rumah. Satu Pengajar Muda yang diwawancarai mengatakan terkadang merasa tidak nyaman dengan fasilitas MCK yang terdapat di daerah penempatannya.

Kemudian sulitnya beradaptasi dengan iklim di daerah. Dari ketiga Pengajar Muda yang diwawancarai, satu orang mengaku pernah mengalami demam dan sakit kepala, satu orang gatal-gatal, gangguan tidur, dan satu orang muntah-muntah yang disebabkan kelelahan fisik dan perubahan iklim di daerah. Tenaga kesehatan jarang ditemui di tempat Pengajar Muda menjalankan misi. Satu orang Pengajar Muda yang diwawancarai mengatakan bahwa jika ingin pergi ke dokter harus melalui 2 jam perjalanan dengan berjalan kaki atau dengan menggunakan tandu jika sudah tidak mampu untuk berjalan. Tenaga medis pergi ke daerah pelosok hanya sesekali, jika tenaga medis datang maka sekolah diliburkan dan seluruh murid mengikuti pemeriksaan kesehatan. Berdasarkan wawancara dengan tim Gerakan Indonesia Mengajar, seleksi Pengajar Muda harus melalui beberapa tahap dan salah satunya adalah tes kesehatan. Pengajar Muda yang tergabung dalam Gerakan Indonesia Mengajar adalah Pengajar Muda dengan kondisi kesehatan yang baik tanpa riwayat penyakit yang serius.

Tantangan sosiologis juga dirasakan Pengajar Muda. Sulitnya membangun kepercayaan antara masyarakat dan pemerintah kabupaten untuk menjalankan program karena adanya karakter masyarakat yang beragam. Tidak jarang Pengajar Muda memiliki perbedaan pendapat dengan masyarakat dan pemerintah di daerah. Satu diantara tiga orang Pengajar Muda yang diwawancarai mengatakan bahwa di daerah penempatannya masyarakat memiliki kepercayaan yang rendah pada pemerintah daerah. Oleh karena itu Pengajar Muda perlu usaha lebih untuk membangkitkan kepercayaan antara masyarakat dan pemerintah daerah. Pengajar Muda juga memiliki kendala dalam menghubungkan ruang lingkup yang besar antara murid, guru, orang tua, masyarakat, dan pemerintah kabupaten dalam misi mensejahterakan pendidikan daerah. Kendala kekurangan guru yang terjadi di daerah membuat Pengajar Muda harus bekerja keras meyakinkan pemerintah daerah untuk menambah jumlah guru yang

mengajar di sekolah. Pengajar Muda juga memiliki kesulitan dalam menjalankan program jika tidak didukung oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama tim Gerakan Indonesia Mengajar, pemilihan daerah penempatan sudah melalui beberapa tahap seperti perizinan dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sampai dengan pihak-pihak pemangku kepentingan pendidikan di daerah pelosok. Namun kendala dan tantangan yang dihadapi Pengajar Muda memang tidak dapat dihindari seperti adanya perbedaan pendapat pada pemerintah daerah tempat Pengajar Muda menjalankan misi. Berdasarkan hasil wawancara, satu orang Pengajar Muda merasa hal ini menyebabkan kualitas hubungan interpersonal dengan lingkungan sekitar menurun.

Pengajar Muda merasakan sulitnya beradaptasi dengan bahasa dan budaya yang ada di daerah. Bahasa dan budaya yang ada di daerah masih sangat asli. Sehingga ketiga Pengajar Muda yang diwawancarai membutuhkan murid untuk menerjemahkan bahasa daerah. Budaya yang ada di daerah sangat berbeda dengan di kota. Pada berbagai kasus, budaya yang ada di daerah sangat bertolak belakang dengan budaya yang dianut oleh Pengajar Muda sehingga Pengajar Muda perlu menanamkan rasa toleransi yang tinggi untuk dapat memahami budaya yang ada masyarakat daerah. Ketiga Pengajar Muda menyatakan bahwa budaya di daerah masih bergantung pada finansial, dimana pekerjaan yang dilakukan bersama-sama harus diberikan imbalan. Sebagian masyarakat daerah masih belum mengenal arti sukarelawan dan sikap gotong royong yang sebenarnya. Dua diantara tiga Pengajar Muda yang diwawancarai juga menjelaskan bahwa terkadang masih terdapat kerusuhan yang terjadi di masyarakat seperti kerusuhan yang terjadi karena pemilihan kepala desa, kerusuhan karena perselingkuhan dan kerusuhan karena perusakan lahan pertanian dan peternakan. Hal seperti ini menjadikan Pengajar Muda merasa tegang dan takut jika kerusuhan yang terjadi di daerah akan memberikan pengaruh negatif terhadap misi peningkatan kualitas pendidikan di daerah pelosok.

Pengajar Muda juga perlu beradaptasi dengan kepercayaan yang dianut oleh masyarakat sekitar. Perbedaan agama membuat Pengajar Muda dan masyarakat memiliki rasa toleransi yang tinggi. Satu orang Pengajar Muda yang diwawancarai mengatakan bahwa daerah penempatannya memiliki tiga agama yang dipisahkan oleh pembatas wilayah. Satu desa yang dibagi menjadi tiga wilayah yaitu wilayah untuk masyarakat beragama Islam, Hindu, dan Kristen. Hal ini menjadi tantangan bagi Pengajar Muda untuk dapat menyatukan ketiga kepercayaan untuk bersama mensejahterakan pendidikan. Pengajar Muda yang diwawancarai mengaku terkadang merasa tidak memiliki kekuatan besar dalam menyatukan ketiga kepercayaan untuk menjalani satu misi. Hal ini dikarenakan masing-masing agama sangat tinggi keterikatannya. Hasil wawancara yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat tekanan dan kendala yang harus dihadapi Pengajar Muda dalam menjalankan misi. Hal ini dapat mengakibatkan stres apabila tidak dapat diatasi dengan baik.

Berdasarkan *preliminary study* yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini akan membahas faktor yang dapat memengaruhi stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Robbins (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat menjadi pemicu stres adalah karakteristik kepribadian individu. Penelitian ini akan membahas faktor kepribadian yang diduga dapat berperan dalam menghadapi stres kerja yaitu kepribadian tahan banting (*hardiness*). Kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah karakteristik kepribadian yang mempunyai daya tahan terhadap kejadian – kejadian yang menimbulkan stres (Sihotang, 2011). Kobasa (1979) menggagas konsep kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai karakteristik kepribadian yang dibentuk oleh tiga aspek yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan. Aspek kepribadian tahan banting (*hardiness*) dijelaskan oleh Kobasa (1979) yaitu: (1) Kontrol atau keyakinan bahwa individu dapat mengatasi peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, (2) Komitmen atau keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi. (3) Tantangan atau pengertian bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai suatu ancaman. Melalui ketiga sikap yang dikombinasikan ini, seseorang dapat membentuk kepribadian tahan banting

(*hardiness*) untuk menghadapi perubahan situasi stres dan mengatasi masalah dengan efektif (Maddi & Khoshaba, 2005).

Menurut Sarafino (1994) kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang mencekam dengan meningkatkan penggunaan strategi penyesuaian, antara lain dengan menggunakan sumber-sumber sosial yang ada di lingkungannya untuk dijadikan perlindungan, motivasi, dan dukungan dalam menghadapi stres dan memberikan kesuksesan. Individu yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) tinggi menunjukkan pola tindakan mengatasi situasi stres dengan berjuang untuk menghadapinya daripada menghindarinya atau menyalahkan orang lain (Subramanian & Vinothkumar, 2009). Kepribadian tahan banting (*hardiness*) menjadikan individu memiliki strategi koping yang tepat untuk menemukan penyelesaian masalah (Blonna, 2012). Orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah akan lebih rentan terhadap unsur-unsur yang menimbulkan stres dalam jangka panjang sementara orang yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang lebih tinggi lebih mudah dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan (Anggraeni & Jannah, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Dodik dan Astuti (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan sangat signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada anggota POLRI. Hubungan negatif ini menggambarkan semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*), maka semakin rendah stres kerja pada anggota POLRI, dan sebaliknya. Tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki oleh anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta tergolong tinggi dan tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta tergolong sedang. Penelitian ini menunjukkan bahwa anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta mampu meminimalisir stres kerja yang ditimbulkan walaupun masih dalam kategori sedang.

Hasil penelitian yang dilakukan Andiani dan Astuti (2008) terhadap 50 responden karyawan PT. Jawa Pos Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*) karyawan maka semakin rendah stres kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepribadian tahan banting (*hardiness*) karyawan maka semakin tinggi stres kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Subramanian dan Vinothkumar (2009) mengenai stres pada IT profesional menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki korelasi yang negatif dan signifikan terhadap peranan tugas yang dijalankan oleh IT profesional. Peranan tugas yang melebihi kapasitas, posisi jabatan, kondisi kerja yang berat dan adanya ambiguitas peran berdampak stres kerja pada IT profesional. Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor kekuatan internal seperti kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat memediasi stres kerja yang dirasakan dengan mengubah proses penilaian kognitif individu menjadi lebih positif sehingga diharapkan tingkat tekanan psikologis yang dialami akan cenderung berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Williams & Lawler (2003) menyatakan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat memoderasi hubungan antara stres dan kerentanan penyakit pada wanita berpenghasilan rendah. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat meminimalisir stres yang dirasakan oleh wanita dan memperkuat ketahanan wanita terhadap efek bahaya dari stres seperti terserang penyakit dan depresi. Dimensi yang terdapat dalam kepribadian tahan banting (*hardiness*) yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan akan memengaruhi sejauh mana seseorang dapat mengatasi situasi yang menekan dalam kehidupannya.

Penelitian mengenai kepribadian tahan banting (*hardiness*) juga dilakukan oleh Hasel dan Besharat (2011) pada 100 mahasiswa sarjana. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki hubungan yang negatif dengan respon fisiologis seseorang ketika menghadapi situasi penuh tekanan. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi akan mampu mengontrol denyut jantung dan laju pernafasan meskipun berada di dalam situasi tertekan. Penelitian ini

mengungkapkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat menurunkan kecemasan dan kekhawatiran pada individu, memiliki ketenangan saat menghadapi situasi yang menyebabkan stres dan tertekan, serta mampu menguasai lingkungan yang menantang dengan rasa percaya diri.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan dalam situasi yang menekan. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat mengontrol individu mengatasi peristiwa yang tidak menyenangkan sebagai peluang untuk belajar dan selalu berpikir positif dalam menghadapi masalah (Hasel & Besharat, 2011). Individu yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) akan mampu bertahan dalam situasi - situasi yang mendesak dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan yang mungkin menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Seberapa besar tingkat stres kerja yang dialami Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar?
2. Seberapa besar kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar?
3. Apakah terdapat pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar?
4. Seberapa besar pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakannya pembatasan masalah. Hal ini untuk memperjelas dan lebih terfokus pada masalah yang ingin diteliti. Pada penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi pendidikan, mengenai stres kerja bagi Pengajar Muda yang mengajar di daerah pelosok.

2. Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan kepada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pengajar Muda dan organisasi Gerakan Indonesia Mengajar dimana dengan hasil penelitian ini Pengajar Muda diharapkan mampu mengembangkan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang terdiri dari kontrol, komitmen, dan tantangan ketika dihadapkan dengan situasi stres kerja. Tujuannya adalah agar mampu meminimalisir stres kerja yang dihadapi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi individu dalam menghadapi kendala, tuntutan, atau peluang terkait pekerjaan yang hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting yang meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2014). Stres kerja mengacu pada situasi di mana faktor terkait pekerjaan mempengaruhi kondisi psikologis dan/atau fisiologis pekerja sehingga individu tersebut menyimpang dari fungsi normal (Beehr, 1978). Stres juga didefinisikan sebagai sebuah respon perilaku yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan/atau proses psikologis yang merupakan akibat dari tindakan, situasi, atau kejadian yang memberi beban fisik dan psikologis individu (Kreitner & Kinicki, 2014). Luthans (1989) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif terhadap situasi yang menghasilkan tekanan fisik, psikologis, dan atau/perilaku bagi para pekerja.

Baum (dalam Taylor, 2006) menyatakan stres kerja sebagai pengalaman emosional yang negatif yang disertai dengan perubahan *biochemical*, fisiologis, kognitif, dan perubahan tingkah laku individu yang disebabkan adanya situasi yang menekan. Selain itu stres kerja juga dapat diartikan sebagai kesatuan dari sumber-sumber penyebab stres yang ada di lingkungan kerja, karakteristik individu itu sendiri, dan sumber stress lainnya yang ada di luar lingkungan pekerjaan. Sumber stres di lingkungan kerja meliputi kondisi pekerjaan fisik yang buruk, tuntutan pekerjaan yang sangat membebani pekerja, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, adanya ambiguitas peran kerja, serta kesulitan dalam pengambilan keputusan (Greenberg, 2002).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon emosional individu yang disertai dengan perubahan kondisi psikologis, fisik, kognitif, dan perilaku yang disebabkan oleh faktor pemicu stres berupa situasi kerja yang menekan, karakteristik individu, dan pemicu stres di luar lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Dimensi-Dimensi Stres Kerja

Robbins (2014) menyatakan terdapat 3 aspek dalam stres kerja meliputi:

1. Aspek Psikologis

Stres kerja dan psikologis memiliki hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Stres kerja dapat membuat perubahan kondisi psikologis individu terutama ketika situasi menekan. Gejala yang timbul dalam aspek psikologis akibat dari stres kerja adalah seperti kecemasan, ketegangan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan konsentrasi, kegelisahan, hilangnya kreativitas, tidak bergairah untuk bekerja, mudah marah, merasa tidak berdaya, merasa gagal, dan mudah lupa.

2. Aspek Fisiologis

Penelitian yang telah dilakukan oleh ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat merubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa identifikasi perubahan fisiologis yang dikarenakan stres kerja adalah meningkatnya detak jantung, tekanan darah, mudah lelah fisik, sakit kepala, ketegangan otot, gangguan pernapasan, gangguan tidur, dan sering berkeringat.

3. Aspek Perilaku

Pada aspek ini, stres kerja ditunjukkan oleh individu melalui perilakunya. Beberapa gejala perubahan perilaku yang disebabkan oleh stres kerja adalah penundaan pekerjaan, menghindari pekerjaan yang diberikan, menurunnya produktivitas, pola makan yang tidak teratur, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, dan penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan lingkungan sekitar.

2.1.3 Faktor-Faktor Pemicu Stres (*Stressors*)

Robbins (2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu stres kerja antara lain:

1. Individu

Tingkat stres muncul dalam diri individu tergantung pada karakteristik individu tersebut. Seberapa besar individu memiliki ketahanan dalam menghadapi situasi yang menekan dan bagaimana individu menyiasati potensi munculnya stres. Faktor-faktor kehidupan pribadi individu juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja yang akan dirasakan individu ketika menjalani pekerjaannya.

2. Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja akan memengaruhi bagaimana kondisi pekerja itu sendiri. Lingkungan yang tidak nyaman akan membuat pekerja menjadi sulit berkonsentrasi dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Hal yang perlu diperhatikan di lingkungan kerja diantaranya lokasi kerja, intensitas cahaya, suhu ruangan, tingkat kebisingan, dan hubungan antar rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kerja. Sebaliknya, hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik akan menjadi pemicu stres kerja.

3. Organisasi

Beban pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerja akan menjadi sumber stres bagi pekerja. Kondisi kerja di bawah tekanan akan memengaruhi fisik dan psikologis pekerja. Pekerja akan lebih mudah lelah secara fisik, mudah marah, mudah tersinggung, dan memengaruhi konsentrasi pekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak optimal. Struktur organisasi juga menentukan tingkat stres kerja yang dialami individu. Aturan yang dibuat organisasi dan pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres kerja. Tuntutan peran dalam organisasi juga dapat menciptakan timbulnya stres kerja. Individu yang memiliki fungsi dan peran dalam suatu organisasi memungkinkan untuk melebihi peran yang seharusnya.

2.1.4 Pengukuran Stres Kerja

Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Robbins (2014) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu psikologis, fisik, dan perilaku. Alat ukur yang digunakan adalah adaptasi dari Anisa (2014) yang terdiri dari 48 item dan sudah teruji reliabilitasnya.

2.2 Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

2.2.1 Definisi Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Konsep kepribadian yang digagas oleh Kobasa (1979) didasari pada daya tahan individu dalam menghadapi tekanan dalam situasi yang dialaminya, tipe kepribadian ini disebut dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*). Kobasa mendefinisikan kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai suatu karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, dan stabil dalam menghadapi tekanan dan efek negatif pada suatu situasi. Kobasa menyatakan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) cenderung dapat mempersepsikan suatu situasi yang berpotensi mendatangkan stres menjadi situasi yang memberikan efek positif. Kobasa (1982) menjelaskan bahwa individu yang memiliki nilai kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi menggunakan strategi koping yang aktif dan optimis dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah.

Menurut Maddi (2013) kepribadian tahan banting (*hardiness*) didasari oleh motivasi dan sikap berani untuk menghadapi situasi yang sulit dan kemampuan untuk mengubah keadaan tertekan menjadi peluang individu untuk tumbuh. Blonna (2012) mengemukakan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat melawan stres dan penyakit. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) menghadapi situasi tertekan dengan tindakan yang positif dan aktivitas yang menyenangkan. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) melibatkan interaksi sosial yang dapat memperdalam hubungan dengan orang lain dan mendapatkan bantuan serta dorongan untuk menyelesaikan masalah (Subramanian & Vinothkumar, 2009).

Schultz & Schultz (2006) mendefinisikan kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai suatu variabel kepribadian yang dapat membedakan individu satu dengan individu lainnya dalam kerentanan stres. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi dalam diri individu akan membuat mereka lebih mampu melawan stres dengan mempersepsikan sesuatu yang mengancam sebagai sebuah tantangan bukan sesuatu yang harus dihindari.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) merupakan kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi stres dengan mempersepsikan situasi yang menekan sebagai sebuah tantangan dan aktivitas menyenangkan yang memberikan peluang individu untuk tumbuh.

2.2.2 Dimensi-Dimensi Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Kobasa (1979) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek yang menjadi dasar pembentuk kepribadian tahan banting (*hardiness*). Aspek-aspek tersebut adalah:

1. Kontrol

Kontrol merupakan sikap individu yang secara positif dapat mempengaruhi dan mengendalikan perubahan situasi yang terjadi di sekitar (Maddi & Khoshaba, 2005). Individu dengan sikap kontrol percaya pada dirinya bahwa ia mampu mengatur tindakan dan bertanggung jawab secara pribadi atas pengalaman hidup mereka (Blonna, 2012). Kontrol yang dimiliki individu dapat memberikan ketenangan dan kepercayaan diri saat menghadapi situasi menekan yang dapat menimbulkan stress (Maddi & Hightower dalam Hasel & Besharat, 2011).

Aspek kontrol merupakan salah satu bentuk kemampuan individu dalam pengambilan keputusan. Orang dengan kemampuan kontrol yang tinggi tidak akan membiarkan dirinya berada dalam kepasifan ketika menghadapi situasi yang menekan tetapi mereka akan melakukan sesuatu sebagai solusi dan penyelesaian dalam menghadapi stresnya. Sedangkan orang yang memiliki sikap kontrol yang rendah akan merasa tidak berdaya, kurang inisiatif, dan pasif ketika dihadapkan dengan situasi yang menekan (Kobasa, 1979).

2. Komitmen

Komitmen menggambarkan sejauh mana individu terlibat pada suatu situasi yang sedang ia kerjakan. Individu yang berkomitmen melimpahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan dan tidak mudah menyerah ketika dihadapkan dengan situasi yang menekan (Kreitner & Kinicki, 2014). Individu yang mengerjakan suatu tugas dengan komitmen tinggi akan memberikan arti dalam setiap peristiwa yang ada di sekitarnya. Ia akan melibatkan diri dalam setiap kejadian dan bukan menghindarinya (Sarafino, 1994). Komitmen yang ada pada diri individu akan melibatkan keyakinan pada dirinya bahwa seberapa buruk suatu hal yang terjadi dalam hidupnya, ia akan terlibat didalamnya daripada merasa terasing (Maddi, 2013).

Individu yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mudah dalam menghadapi stres dengan membuat strategi serta membangun keterlibatan dengan orang lain yang dapat meminimalisir setiap situasi penuh tekanan. Komitmen yang tinggi membuat individu menjalin ikatan erat dalam beberapa aspek dalam kehidupannya seperti hubungan interpersonal, keluarga, dan dirinya sendiri. Individu dengan komitmen yang rendah akan merasa tidak nyaman, mudah bosan, dan menarik diri dari tugas-tugas yang menimbulkan tekanan. (Kobasa, 1979).

3. Tantangan

Tantangan mengacu pada perubahan yang dapat menjadi sebuah peluang individu untuk tumbuh (Sarafino, 1994). Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) merefleksikan suatu perubahan sebagai bagian dari kehidupan yang normal, tidak ada satupun individu yang dapat terbebas dari perubahan. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) akan lebih fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan kehidupan (Blonna, 2012). Maddi dan Khoshaba (2005) mengemukakan bahwa individu dapat melihat suatu perubahan sebagai sebuah jalan baru untuk memuaskan hidup. Hal ini menggambarkan sikap optimis individu terhadap masa depan dan bukan ketakutan dalam menghadapi masa depan. Individu yang menerima perubahan akan mencoba untuk memahami dan bukan menghindarinya.

Individu yang memiliki perasaan terancam terhadap perubahan akan menimbulkan rasa tidak aman, kekhawatiran dan cenderung akan menghindari perubahan tersebut (Kobasa, 1979). Sedangkan individu yang terbuka terhadap tantangan perubahan akan meningkatkan penilaian kognitif, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan meminimalisir peristiwa yang menimbulkan stres. Hal ini dikarenakan individu memandang tantangan perubahan sebagai suatu yang positif dan bukan suatu ancaman (Funk dalam Williams & Lawler, 2003).

2.2.3 Manfaat Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki manfaat bagi individu antara lain (Kobasa & Maddi dalam Rahmawati, 2016):

1. Membantu individu untuk beradaptasi. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) cenderung untuk menghadapi segala perubahan dan hal-hal baru daripada menghindarinya sehingga adaptasi individu akan menjadi lebih baik (Blonna, 2012)
2. Memiliki toleransi terhadap situasi yang menimbulkan stres. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki ketabahan hati yang tinggi sehingga tidak mudah putus asa dalam menghadapi situasi penuh tekanan yang dapat menimbulkan stres. (Atkinson, Atkinson, & Hilgard, 1983).
3. Meminimalisir efek negatif dari stres. Stres yang ditimbulkan akan direfleksikan sebagai suatu yang positif sehingga tidak akan memberikan dampak negatif seperti menurunnya kesehatan (Atkinson, Atkinson, & Hilgard, 1983).
4. Mengurangi kemungkinan timbulnya *burnout*. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dibutuhkan untuk mengurangi *burnout* yang timbul dari beban kerja tinggi (Maddi & Khoshaba, 2005).
5. Meningkatkan strategi *coping* dalam menghadapi stres. Aspek kepribadian tahan banting (*hardiness*) menjadikan strategi *coping* yang positif bagi individu dalam menghadapi situasi penuh tekanan (Kobasa, 1982).

6. Meningkatkan ketahanan diri dari situasi yang menimbulkan stres. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) mempersepsikan situasi yang menekan sebagai sesuatu yang menyenangkan akan meminimalisir timbulnya stres (Blonna, 2012).
7. Melatih berfikir positif dalam pengambilan keputusan. Lingkungan mempengaruhi efektifitas dalam pembentukan penilaian dan penyikapan perilaku individu. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) menghadapi lingkungan yang dapat menimbulkan stres dengan tindakan dan pengambilan keputusan yang tepat (Williams & Lawler, 2003).

2.2.4 Pengukuran Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) dalam penelitian ini adalah *Dispositional Resilience Scale-15 (DRS-15) Short Form* oleh Bartone (1995) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Lukman (2008). DRS-15 merupakan alat ukur ringkas yang berisi 15 item dan sudah teruji reliabilitasnya. Alat ukur ini sesuai dengan karakteristik subjek penelitian yaitu Pengajar Muda, dimana item-item dalam DRS-15 memiliki konteks pekerjaan.

2.3 Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

Pengajar Muda merupakan sekelompok pemuda yang tergabung dalam organisasi Gerakan Indonesia Mengajar dan memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan diri dan berupaya mendorong kemajuan pendidikan di daerah pelosok. Sejak tahun 2010 Gerakan Indonesia Mengajar telah memiliki 835 Pengajar Muda yang ditempatkan di 28 kabupaten di Indonesia. Pengajar Muda melewati beberapa tahap seleksi dan tahap pelatihan untuk sampai pada penempatan tugas mengajar di daerah. Tahap seleksi dan pelatihan dilakukan sebagai bekal Pengajar Muda dalam menghadapi tantangan di daerah pelosok khususnya tantangan sosiologis. Perbedaan budaya, suku, dan bahasa menjadi salah satu kesulitan

Pengajar Muda dalam menjalani misi dan memungkinkan timbulnya stres kerja pada Pengajar Muda.

Pengajar Muda memiliki 3 tugas utama yang dijalani selama 1 tahun mengajar di daerah. 3 tugas tersebut adalah (1) terlibat aktif mengajar di kelas dan melibatkan guru serta kepala sekolah dalam kegiatan kulikuler dan belajar kreatif, (2) terlibat aktif dalam kegiatan masyarakat dan (3) membangun, memelihara dan menjalin komunikasi yang berkelanjutan dengan level pemerintah daerah dan dinas pendidikan. Pengajar Muda memiliki ruang lingkup yang cukup luas dalam menjalankan tugas mengajar, ruang lingkup tersebut diantaranya kelas, sekolah, desa, kecamatan, dan kabupaten.

Selain ketiga tugas Pengajar Muda tersebut, Pengajar Muda juga memiliki peran yang terdiri dalam 3 tahap yaitu:

1. Meletakkan dasar dan mengenalkan

Pada tahap ini Pengajar Muda memperkenalkan pendekatan Gerakan Indonesia Mengajar. Pengajar Muda diharapkan mampu memberi contoh mengenai proses belajar yang menyenangkan dan dilakukan bersama-sama oleh seluruh pihak. Pengajar Muda juga menerapkan nilai-nilai operasional di dalam kode etik guru. Dengan demikian, Pengajar Muda diupayakan dapat mencerminkan keteladanan sebagai sosok guru yang patut ditiru oleh siswa.

2. Eksplorasi kemampuan diri dan mitra

Pada tahap ini Pengajar Muda memberi contoh, menjadi fasilitator, dan mengembangkan jaringan. Pengajar Muda bertugas untuk mendorong perubahan entitas perilaku seluruh mitra pemangku kepentingan pendidikan di daerah melalui kerangka pelaksanaan tugas di sekolah, pembelajaran masyarakat, dan melibatkan daerah. Pengajar Muda berhubungan langsung dengan guru, kepala sekolah, orang tua, masyarakat desa, dan masyarakat tingkat kabupaten untuk membangun jejaring diantara antar mitra tersebut. Pengajar Muda juga menjadi contoh bagi siswa, masyarakat, dan orang tua siswa serta memfasilitasi para penggiat di daerah untuk meningkatkan kapasitas personalnya melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan diri atau motivasi.

3. Menyiapkan kemandirian mitra daerah

Pengajar Muda melakukan pendampingan kepada para pemangku kepentingan pendidikan di daerah agar lebih percaya diri, membuka akses informasi lebih luas, dan berjiwa kepemimpinan yang baik dalam mengelola pendidikan di daerahnya. Pengajar Muda dan Gerakan Indonesia Mengajar dapat melibatkan para penggiat dan para pemangku kepentingan pendidikan untuk menyiapkan cita-cita bersama kemajuan pendidikan di daerahnya. Pengajar Muda juga dapat mendampingi para mitra langsungnya untuk mengembangkan jejaring dengan menjalin hubungan dengan komunitas-komunitas lain terkait kepedulian terhadap isu pendidikan, baik di tingkat lokal kabupaten maupun di wilayah yang lebih luas seperti provinsi.

2.4 Hubungan Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) dan Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

Stres kerja merupakan respon emosional yang dihasilkan individu dan disebabkan oleh faktor pemicu stres berupa situasi kerja yang menekan, karakteristik individu, dan pemicu stres di luar lingkungan pekerjaan. Robbins (2014) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan kondisi individu dalam menghadapi kendala, tuntutan, atau peluang terkait pekerjaan yang hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti namun penting untuk memengaruhi aspek psikologis, fisik, dan perilaku. Stres kerja juga didefinisikan sebagai sebuah respon perilaku yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan/atau proses psikologis yang merupakan akibat dari tindakan, situasi, atau kejadian pada lingkungan kerja yang memberi beban fisik dan psikologis. (Kreitner & Kinicki, 2014).

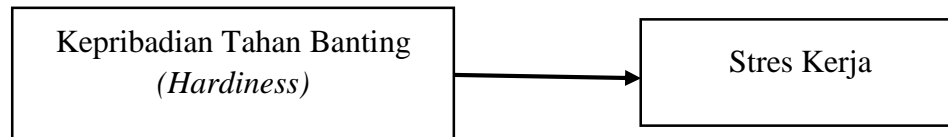
Berdasarkan definisi di atas stres kerja yang dialami tidak terlepas dari faktor karakteristik individu. Menurut Robbins (2014) faktor karakteristik individu merupakan salah satu faktor pemicu stres kerja selain lingkungan dan organisasi. Dalam hal ini, faktor karakteristik individu yang dimaksud adalah faktor kepribadian.

Seberapa rentan individu terkena stres ditentukan oleh kepribadian individu dalam menyikapinya.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) merupakan sebuah kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi stres dengan mempersepsikan situasi yang menekan menjadi sebuah tantangan dan aktivitas menyenangkan yang memberikan peluang individu untuk tumbuh. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan merupakan kepribadian yang dapat meminimalisir stres yang dialami individu (Maddi & Khoshaba, 2005). Avery (dalam Rahmawati, 2016) melihat 3 ciri khas yang dimiliki orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yaitu: (1) *cognitive appraisal*. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat membantu resiliensi seseorang dengan *cognitive appraisal* yang positif dari pengalaman yang membuatnya tertekan. (2) *problem solving*. Dari hasil *cognitive appraisal*, seseorang menggunakan *problem solving* daripada menggunakan *denial* dan *avoidance* yang tidak efektif, dan (3) *positive action*, individu mencari dukungan sosial dan melakukan tindakan positif untuk terlindungi dari stres.

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan, kedua variabel ini memiliki hubungan yaitu ketika kepribadian tahan banting (*hardiness*) tinggi maka stres kerja yang dirasakan akan berkurang. Sebaliknya, individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) rendah akan sulit meminimalisir stres kerja yang dihadapi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodik dan Astuti (2012) terhadap 60 anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta dan penelitian yang dilakukan oleh Andiani dan Astuti (2008) terhadap 50 responden karyawan PT. Jawa Pos Yogyakarta. Berdasarkan pemaparan di atas telah dijelaskan bagaimana bentuk hubungan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja. Faktor yang dapat berperan dalam stres kerja salah satunya adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*).

2.5 Kerangka Berfikir



2.1 Kerangka Berfikir

Fenomena yang terjadi pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar menjelaskan bahwa Pengajar Muda yang menjalankan misi di daerah sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan tekanan. Pengajar Muda tidak setiap waktu dapat bertemu dengan Pengajar Muda lainnya untuk berbagi kisah dan menemukan jalan keluar dari setiap hambatan yang dihadapi. Pengajar Muda perlu melakukan kegiatan yang mengandalkan kemandirian untuk menjalani misi di daerah. Tidak semua Pengajar Muda yang menjalankan misi telah berpengalaman dalam mengajar ataupun pergi ke pelosok daerah untuk mengabdikan diri. Banyak diantaranya menjadikan misi ke daerah sebagai pengalaman pertamanya. Hal ini membuat Pengajar Muda perlu berjuang menyesuaikan diri dengan lingkungan daerah yang baru dikenalnya.

Berbagai hambatan mulai dari tantangan sosial, budaya, bahasa, kepercayaan, dan tantangan fisiologis harus dilalui Pengajar Muda selama 1 tahun menjalani misi. Terlebih Pengajar Muda bukan hanya mengajar SD namun perlu mengembangkan potensi pendidikan di daerah tersebut. Ruang lingkup tugas yang besar yaitu sekolah, desa, kabupaten, dan pemerintah menjadi salah satu bagian dari pemicu stres yang dialami oleh Pengajar Muda. Stres yang dialami dapat mengganggu kegiatan belajar mengajar dan menghambat ketercapaian misi Pengajar Muda.

Stres yang dialami oleh Pengajar Muda akan berdampak luas. Tidak hanya bagi Pengajar Muda, namun akan mempengaruhi peserta didik, ruang lingkup sekolah seperti guru dan kepala sekolah, rekan sesama Pengajar Muda, dan masyarakat daerah. Pengembangan pendidikan di daerah tersebut akan terhambat jika para Pengajar Muda tidak dapat mengatasi masalah yang terjadi. Stres juga dapat menyebabkan terganggunya fungsi normal individu diantaranya fisik, psikologis, dan perilaku.

Untuk mengatasi hambatan yang terjadi Pengajar Muda membutuhkan usaha atau strategi yang tepat agar dapat melanjutkan misinya. Usaha atau strategi tersebut bergantung pada kepribadian yang dimiliki individu, apakah mudah menyerah pada keadaan atau dapat menghadapi masalah dengan penuh semangat. Salah satu kepribadian yang membedakan reaksi individu terhadap situasi yang menekan adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*).

Pengajar Muda yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) rendah memunculkan ketidakyakinkan kemampuan dalam mengendalikan situasi yang menekan. Pengajar Muda dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah ini akan lebih mudah untuk bersikap pasrah kepada nasib. Hal ini menyebabkan Pengajar Muda menjadi kurangnya pengharapan, terbatas pada usaha yang dilakukan dan mudah menyerah pada keadaan sehingga menyebabkan kegagalan.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki 3 aspek yang saling berhubungan, yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan. Pengajar Muda yang mengalami hambatan ketika menjalankan misi di daerah dan memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi dapat mengontrol setiap tindakan yang akan dilakukannya. Pengajar Muda juga akan tetap berkomitmen dalam menjalankan misi tanpa menyerah pada situasi serta mampu menjadikan setiap hambatan menjadi sebuah tantangan dan langkah untuk maju dan berkembang.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada Pengajar Muda, akan berpengaruh pada stres yang dirasakan ketika menjalani misi di daerah penempatan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

Ho: Tidak terdapat pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

2.7 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Dodik dan Astuti (2012) terhadap 60 anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta menyatakan bahwa Tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki oleh anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta tergolong tinggi, didukung dengan hasil kategorisasi kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebesar 56,67 %. Artinya, anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta akan cenderung memberikan penilaian kognitif secara positif atas situasi kerja yang penuh stres sehingga cenderung memberikan respon positif. Sementara itu tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta tergolong sedang, didukung dengan hasil kategorisasi stres kerja sebesar 65 %.

Tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki anggota POLRI di POLRESTA Yogyakarta tergolong tinggi sehingga mampu meminimalisir stres kerja yang ditimbulkan walaupun masih dalam kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan sangat signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada anggota POLRI. Hubungan negatif ini menggambarkan semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*), maka semakin rendah stres kerja pada anggota POLRI, dan sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan Andiani dan Astuti (2008) terhadap 50 responden karyawan PT. Jawa Pos Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*) karyawan maka semakin rendah stres kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin

rendah kepribadian tahan banting (*hardiness*) karyawan maka semakin tinggi stres kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan karyawan dengan stres kerja yang rendah hingga sedang yaitu sebesar 72% dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada karyawan dengan kategori sedang hingga tinggi yaitu 78%. Rendahnya stres kerja dikarenakan tingginya tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Subramanian dan Vinothkumar (2009) mengenai stres pada IT profesional menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki korelasi yang negatif dan signifikan terhadap peranan tugas yang dijalankan oleh IT profesional. Peranan tugas yang melebihi kapasitas, posisi jabatan, kondisi kerja yang berat dan adanya ambiguitas peran berdampak stres kerja pada IT profesional. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dibuktikan juga memiliki hubungan yang positif dengan *self esteem* dalam penelitian ini. Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor kekuatan internal seperti kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan *self esteem* dapat memediasi stres kerja yang dirasakan dengan mengubah proses penilaian kognitif individu menjadi lebih positif sehingga diharapkan tingkat tekanan psikologis yang dialami akan cenderung berkurang.

Penelitian mengenai kepribadian tahan banting (*hardiness*) juga dilakukan oleh Hasel dan Besharat (2011) pada 100 mahasiswa sarjana. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki hubungan yang negatif dengan respon fisiologis seseorang ketika menghadapi situasi penuh tekanan. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi akan mampu mengontrol denyut jantung dan laju pernafasan meskipun berada di dalam situasi tertekan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat menurunkan kecemasan dan kekhawatiran pada individu serta memiliki ketenangan saat menghadapi situasi yang menyebabkan stres dan tertekan. Penelitian ini menyatakan bahwa individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi mampu menguasai lingkungan yang menantang dengan rasa percaya diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Williams & Lawler (2003) menyatakan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat memoderasi hubungan antara stres dan kerentanan penyakit pada wanita berpenghasilan rendah. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat meminimalisir stres yang dirasakan oleh wanita dan memperkuat ketahanan wanita terhadap efek bahaya dari stres seperti terserang penyakit dan depresi. Dimensi yang terdapat dalam kepribadian tahan banting (*hardiness*) yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan akan memengaruhi sejauh mana seseorang dapat mengatasi situasi yang menekan dalam kehidupannya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan analisisnya pada data yang terdiri dari angka-angka dan diolah dengan prosedur statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi antar variabel yang diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hal ini disebabkan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab dan akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2013).

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (Sugiono, 2014). Sedangkan variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat karena adanya variabel *independent* (Sugiono, 2014).

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (<i>Independent</i>) :	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)
Variabel Terikat (<i>Dependent</i>) :	Stres Kerja

3.2.2. Definisi Konseptual

3.2.2.1 Definisi Konseptual Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respon emosional individu yang disertai dengan perubahan kondisi psikologis, fisik, kognitif, dan perilaku yang disebabkan oleh faktor pemicu stres berupa situasi kerja yang menekan, karakteristik individu, dan pemicu stres di luar lingkungan pekerjaan.

3.2.2.2 Definisi Konseptual Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) didefinisikan sebagai kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi stres dengan mempersepsikan situasi yang menekan sebagai sebuah tantangan dan aktivitas menyenangkan yang memberikan peluang individu untuk tumbuh.

3.2.3 Definisi Operasional

3.2.3.1 Definisi Operasional Stres Kerja

Definisi operasional stres kerja diukur berdasarkan skor yang diperoleh dari dimensi aspek psikologis, fisik, dan perilaku yang dikemukakan oleh Robbins (2014). Alat ukur stres kerja yang digunakan di dalam penelitian ini adalah modifikasi dari Anisa (2014) yang sudah teruji reliabilitasnya. Melalui alat ukur ini subjek dapat menggambarkan tingkatan stres kerja saat menjalani tugas di daerah. Semakin besar skor yang diperoleh pada ketiga dimensi stres kerja maka tingkat stres kerja yang dihadapi subjek semakin tinggi.

3.2.3.2 Definisi Operasional Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Definisi operasional kepribadian tahan banting (*hardiness*) diukur berdasarkan skor total yang diperoleh dari dimensi kontrol, komitmen, dan tantangan yang dikemukakan oleh Kobasa (1979). Alat ukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah *Dispositional Resilience Scale-15 Short Form Revised* oleh Bartone (1995) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Lukman (2008). Melalui alat

ukur ini, dapat digambarkan tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada diri setiap subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki dan sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki subjek penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau subjek yang diteliti yang memiliki karakteristik yang sama (Rangkuti, 2015). Sebagai suatu populasi, keseluruhan subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik paling sedikit satu karakteristik yang sama yang dapat membedakannya dari subjek yang lain. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sejumlah individu yang menjadi bagian dari populasi dengan kondisi yang dimiliki oleh populasi (Rangkuti, 2015). Penarikan sampel dalam suatu penelitian dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang sesuai dengan kondisi populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Penggunaan *non-probability sampling* didasari oleh jumlah populasi yang terbatas dan tidak semua elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik *purposive sampling* didasari oleh pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Azwar, 2007). Ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah antara 30-500 responden (Roscoe dalam Rangkuti, 2015). Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Pengajar Muda angkatan 14 dengan periode penugasan di daerah Juni 2017 sampai Juni 2018.
- b. Pengajar Muda angkatan 15 dengan periode penugasan di daerah Desember 2017 sampai Desember 2018.
- c. Pengajar Muda angkatan 16 dengan periode penugasan di daerah Juni 2018 sampai Juni 2019.
- d. Menjalani misi di daerah penempatan.

Karakteristik tersebut digunakan dalam penelitian ini dikarenakan angkatan 14, 15, dan 16 masih menjalani penugasan. Karakteristik tersebut juga dapat memberikan gambaran bagaimana tingkat stres dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki ketika Pengajar Muda menjalani tugas dari Gerakan Indonesia Mengajar. Penelitian ini menggunakan 3 angkatan Pengajar Muda dikarenakan untuk memenuhi batas minimal subjek penelitian menurut teori Roscoe (dalam Rangkuti, 2015) yaitu 30 subjek penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2014).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner luring (*offline/hardcopy*) dan kuesioner daring (*online*). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait dengan fenomena sosial (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini kuesioner yang dipakai menggunakan alat ukur *Dispositional Resilience Scale-15 Short Form Revised* untuk variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan skala stres kerja untuk variabel stres kerja.

3.4.1. Instrumen Stres Kerja dan Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

3.4.1.1. Stres Kerja

Instrumen stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari Anisa (2014) dan didasari oleh teori Robbins (2014) yang terdiri dari aspek fisik, psikologis, dan perilaku yang secara psikometri baik untuk mengukur stres kerja.

Skala yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala Likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Instrumen ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Penjelasan kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1 *Blueprint* Uji Coba Instrumen Stres Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Butir Pernyataan
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisik	1. Menimbulkan sakit kepala	1		6
	2. Menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh	2	25	
	3. Meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan	3, 4	26	
Psikologis	1. Ketidakpuasan Kerja	5, 6	27, 28	16
	2. Kecemasan	7, 8, 9	29, 30, 31	
	3. Mudah marah	10, 11	32	
	4. Kebosanan	12, 13	33	
Perilaku	1. Perubahan produktivitas	14	34	20
	2. Meningkatnya frekuensi absensi	15, 16	35,36	
	3. Tingkat keluarnya dari pekerjaan	17, 18	37	

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Butir Pernyataan
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Perilaku	4. Perubahan kebiasaan makan	19, 20	38	
	5. Meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol	21	39	
	6. Bicara cepat	22	40	
	7. Perubahan pola tidur	23	41	
	8. Suka menunda-nunda	24	42	
Total				42

Tabel 3.2 Skoring Butir Skala Stres Kerja

Pengukuran	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.4.1.2. Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah *Dispositional Resilience Scale-Short Form Revised* atau DRS-15 yang dibuat oleh Paul T. Bartone dari Universitas Chicago. Instrumen ini terdiri dari 15 butir pernyataan yang secara psikometri baik untuk mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*). Kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki tiga dimensi yang terdiri dari kontrol, komitmen, dan tantangan. Skala yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala Likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban yang terdiri dari Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. DRS-15 terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Penjelasan kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini.

**Tabel 3.3 *Blueprint* Uji Coba Instrumen Kepribadian Tahan Banting
(Hardiness)**

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Butir Pernyataan
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kontrol	1. Mengendalikan situasi yang terjadi di sekitar	9		5
	2. Keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan	2, 15		
	3. Memiliki strategi untuk menjalankan tugas	6, 8		
Komitmen	1. Ikut terlibat pada situasi yang ia kerjakan	7	4	5
	2. Melimpahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan	10		
	3. Memberikan arti pada setiap peristiwa yang ada di sekitarnya	1, 12		
Tantangan	1. Mampu beradaptasi dengan perubahan	13	3, 14	5
	2. Memandang perubahan sebagai sesuatu yang positif	5	11	
Total				15

Tabel 3.4 Skoring Butir Skala Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Pengukuran	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	3	0
Setuju	2	1
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	0	3

3.4.2 Tujuan Pembuatan Instrumen

3.4.2.1 Stres Kerja

Instrumen stres kerja dalam penelitian ini dimodifikasi dari penelitian Anisa (2014) dari Universitas Negeri Jakarta yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda antara Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja pada Perawat Wanita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Instrumen ini dibuat untuk mengukur stres kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2014) yaitu psikologis, fisik, dan perilaku. Instrumen ini memiliki 42 butir pernyataan yang terdiri dari 24 butir pernyataan *favorable* dan 18 butir pernyataan *unfavorable*. Instrumen ini secara psikometri dapat mengukur stres kerja seseorang dengan cukup baik.

3.4.2.2 Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*) pertama kali dikembangkan oleh Kobasa pada tahun 1979 dengan jumlah butir pernyataan 76. Instrumen dengan 76 butir pernyataan ini mendapatkan kritik karena banyaknya penggunaan kalimat berbentuk negatif, kalimat yang janggal, dan pernyataan yang kurang sesuai dalam mengukur tiga aspek kepribadian tahan banting (*hardiness*) (Benishek, 1996 dalam Lukman, 2008). Bartone (1989) memodifikasi instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*) menjadi *Dispositional Resilience Scale* (DRS) dengan 45 butir pernyataan yang memiliki banyak butir pernyataan berbentuk positif dan memiliki *internal-consistency* yang lebih tinggi. Selanjutnya, DRS dikembangkan lagi menjadi hanya 15 butir pernyataan dengan menghapus butir pernyataan yang tidak terlalu besar hubungannya dengan konstruk utama. 15 butir pernyataan ini disebut dengan *DRS 15-Short Form Revised* yang telah teruji reliabel dengan inter consistency 0,82 (Bartone, 1995) dan memiliki koefisien *test-retest* sebesar 0,78 (Bartone, 2007). Instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang ringkas ini bertujuan untuk dikerjakan secara cepat oleh subjek penelitian.

Di Indonesia *DRS 15-Short Form Revised* telah diadaptasi dan dikembangkan oleh Atmaryadi Lukman dari Universitas Indonesia tahun 2008 dengan judul penelitian Adaptasi *DRS 15-Short Form Revised* pada Pramu Sosial Usia Dewasa Muda di Panti Sosial Bina Laras Harapan Sentosa. Hasil penelitian Lukman menunjukkan bahwa *DRS*

15-Short Form Revised versi Bahasa Indonesia reliabel dengan skor pada setiap butir pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan pada seluruh butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa *DRS 15-Short Form Revised* memiliki validitas konstruk yang baik. Penelitian ini menggunakan instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*) dari Lukman (2008) yang berjumlah 15 butir pernyataan karena telah teruji reliabel dan jumlah butir pernyataan yang ringkas akan mengimbangi instrumen variabel stres kerja.

3.4.3. Teori yang Mendasari Pembuatan Instrumen

3.4.3.1 Stres Kerja

Teori yang mendasari pembuatan instrumen stres kerja adalah teori dari Robbins (2014). Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi individu dalam menghadapi kendala, tuntutan, atau peluang terkait pekerjaan yang hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting yang meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2014). Tingkat stres yang dialami individu dapat mengganggu keberfungsian dalam menjalani aktifitas sehari-hari. Stres dalam pekerjaan memiliki potensi berkurangnya produktivitas dan pencapaian dalam tujuan pekerjaan.

Aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku dapat diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2014). Aspek fisiologis memiliki indikator antara lain sakit kepala, adanya perubahan metabolisme tubuh, perubahan laju pernapasan dan detak jantung. Aspek psikologis memiliki indikator yaitu ketidakpuasan, kecemasan, kebosanan, dan mudah marah. Aspek perilaku memiliki indikator antara lain perubahan produktivitas kerja, meningkatnya frekuensi absensi, tingkat keluarnya dari pekerjaan, perubahan kebiasaan makan, perubahan pola bicara, perubahan pola tidur, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Aspek dan indikator ini menjadi acuan untuk mengukur stres kerja pada subjek penelitian.

3.4.3.2 Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Dispositional Resilience Scale 15-Short Form Revised (DRS 15-Short Form Revised) yang dibuat oleh Paul T. Bartone secara konseptual menggunakan teori yang dikemukakan oleh Maddi dan Kobasa (1982). Kepribadian tahan banting (*hardiness*) didefinisikan sebagai variabel kepribadian yang dimiliki individu dan memberikan kemauan untuk tetap bertahan dalam situasi yang menimbulkan stres dan kurang menguntungkan. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) mampu mempersepsikan situasi yang menekan sebagai sebuah pengalaman positif dan aktivitas menyenangkan yang mampu membuat individu terus tumbuh. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dari sisi psikologis merupakan kualitas kepribadian yang diperlukan untuk mengkarakteristikan individu yang tetap sehat dan dapat terus beraktivitas meskipun dalam keadaan stres (Kobasa dan Maddi dalam Bartone, 2013).

Kobasa (1979) mengemukakan dimensi yang dapat mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada individu yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan. Masing-masing dimensi memiliki indikator. Dimensi kontrol memiliki indikator bahwa individu mampu mengendalikan situasi yang terjadi di sekitar, memiliki keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan dan memiliki strategi untuk menjalankan tugas. Dimensi komitmen memiliki indikator bahwa individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) ikut terlibat pada situasi yang ia kerjakan, melimpahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan, dan memberikan arti pada setiap peristiwa yang ada di sekitarnya. Dimensi tantangan memiliki indikator bahwa individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) mampu beradaptasi dengan perubahan, dan memandang perubahan sebagai sesuatu yang positif. Dimensi dan indikator inilah yang menjadi acuan untuk mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada subjek penelitian.

3.4.4. Populasi Uji Coba Instrumen

Penelitian ini menggunakan kuesioner daring (*online*) dalam melakukan uji coba instrumen pada Pengajar Muda. Hal ini dilakukan karena subjek penelitian berada di luar domisili peneliti. Hal yang dilakukan peneliti pertama kali adalah membuat surat izin yang dikeluarkan oleh Universitas Negeri Jakarta dan membuat proposal penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan izin penelitian di Gerakan Indonesia Mengajar yang berlokasi di Jl. Senayan Bawah No.17 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Setelah mendapatkan izin dari Gerakan Indonesia Mengajar, peneliti melakukan diskusi dengan pihak Gerakan Indonesia Mengajar terkait dengan subjek penelitian dalam hal ini adalah Pengajar Muda.

Peneliti mendapatkan data nomor *handphone* Pengajar Muda mulai dari angkatan 11 sampai angkatan 16. Uji coba instrumen diberikan kepada Pengajar Muda angkatan 11 sampai 13 yang telah menjalani misi di daerah pelosok selama 1 tahun. Angkatan 11 menjalani misi dari periode Desember 2015 sampai Desember 2016 dengan jumlah 17 responden. Angkatan 12 menjalani misi dari periode Juni 2016 sampai Juni 2017 dengan jumlah 15 responden. Angkatan 13 menjalani misi dari periode Desember 2016 sampai Desember 2017 dengan jumlah 20 responden. Total keseluruhan responden dalam uji coba instrumen adalah 52 responden.

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat validitas dan reliabilitas suatu instrumen dalam penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar alat ukur dapat secara akurat mengukur atribut yang hendak diketahui. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan pada sampel yang sama memiliki konsistensi yang baik dan akan menghasilkan informasi yang sama jika digunakan beberapa kali.

Penelitian ini menggunakan model Rasch untuk menguji reliabilitas dan validitas pada instrumen yang digunakan. Model Rasch dipilih karena dapat secara langsung melihat kesesuaian antara person dan butir pernyataan secara bersamaan. Selain itu Model Rasch memenuhi konsep pengukuran yang objektif (Sumintono & Widhiarso, 2014).

Pengujian reliabilitas dengan Model Rasch menurut Sumintono & Widhiarso (2014) menggunakan beberapa kriteria yang berlaku pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas Model Rasch

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0,94	Istimewa
0,91-0,94	Sangat Bagus
0,81-0,90	Bagus
0,60-0,80	Jelek
<0,67	Lemah

Uji validitas Model Rasch menggunakan beberapa kriteria yang berlaku menurut Sumintono & Widhiarso (2014) antara lain:

- a. Menggunakan nilai *Infit MNSQ* yang terdapat pada setiap butir pernyataan; nilai rata-rata (*mean*) dan deviasi standar dijumlahkan, kemudian dibandingkan dengan nilai *Infit MNSQ* pada tiap butir pernyataan. Nilai *Infit MNSQ* yang lebih besar dari penjumlahan *mean* dan deviasi standar mengindikasikan butir pernyataan tidak sesuai (*misfit*).
- b. Nilai *Outfit Mean Square (Outfit MNSQ)* yang terdapat pada setiap butir pernyataan: $0,5 < Outfit MNSQ < 1,5$.
- c. Nilai *Outfit Z-Standard (Outfit ZSTD)* yang terdapat pada setiap butir pernyataan: $-2,0 < Outfit ZSTD < +2,0$
- d. Nilai *Point Measure Correlation (PMC)* yang terdapat pada setiap butir pernyataan: $0,4 < PMC < 0,85$

3.4.4.1 Stres Kerja

Instrumen stres kerja yang telah dimodifikasi memiliki skor reliabilitas sebesar 0,95 yang termasuk dalam kriteria istimewa. Dapat diartikan bahwa instrument stres kerja memiliki konsistensi yang tinggi jika digunakan beberapa kali. Uji validitas pada instrumen ini memiliki 8 butir pernyataan yang gugur dan butir pernyataan yang dapat dipertahankan adalah 34 butir pernyataan. Tabel Model Rasch reliabilitas dan validitas dapat dilihat pada lampiran. Berikut adalah butir pernyataan gugur pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6 Butir pernyataan dengan daya diskriminasi tinggi dan rendah pada variabel stres kerja

Dimensi	Indikator	Indeks Daya Diskriminasi Rendah (Gugur)	Indeks Daya Diskriminasi Tinggi		Total Butir Pernyataan
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisik	1. Menimbulkan sakit kepala		1		6
	2. Menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh		2	25	
	3. Meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan		3, 4	26	
Psikologis	1. Ketidakpuasan Kerja	6	5	27, 28	16
	2. Kecemasan	8	7, 9	29, 30, 31	
	3. Mudah marah		10, 11	32	
	4. Kebosanan		12, 13	33	

Dimensi	Indikator	Indeks Daya Diskriminasi Rendah (Gugur)	Indeks Daya Diskriminasi Tinggi		Total Butir Pernyataan
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Perilaku	1. Perubahan produktivitas		14	34	20
	2. Meningkatnya frekuensi absensi		15, 16	35,36	
	3. Tingkat keluarnya dari pekerjaan		17, 18	37	
	4. Perubahan kebiasaan makan	20, 38	19		
	5. Meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol	21, 39			
	6. Bicara cepat	22		40	
	7. Perubahan pola tidur	23		41	
	8. Suka menunda-nunda		24	42	
Total		8	18	16	42

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas, jumlah butir pernyataan yang gugur adalah 8 butir pernyataan. Butir pernyataan nomor 6, 8, 20, 38, 21, 39, 22 dan 23 memiliki nilai yang tidak memenuhi kriteria Infit MNSQ, kedelapan butir pernyataan memiliki nilai Infit MNSQ yang lebih besar dari jumlah nilai mean dan deviasi standarnya yaitu 1,31. Oleh karena itu kedelapan butir pernyataan ini tidak dapat dipertahankan. Instrumen akhir yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 *Blueprint Final* Instrumen Stres Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Total Butir Pernyataan
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisik	1. Menimbulkan sakit kepala	1		6
	2. Menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh	2	25	
	3. Meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan	3, 4	26	
Psikologis	1. Ketidakpuasan Kerja	5	27, 28	14
	2. Kecemasan	7, 9	29, 30, 31	
	3. Mudah marah	10, 11	32	
	4. Kebosanan	12, 13	33	
Perilaku	1. Perubahan produktivitas	14	34	14
	2. Meningkatnya frekuensi absensi	15, 16	35,36	
	3. Tingkat keluarnya dari pekerjaan	17, 18	37	
	4. Perubahan kebiasaan makan	19		
	5. Bicara cepat		40	
	6. Perubahan pola tidur		41	
	7. Suka menunda-nunda	24	42	
Total		18	16	34

3.4.4.2 Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Uji reliabilitas pada *Dispositional Resilience Scale-15 Short Form Revised* yang telah diadopsi memiliki skor 0,95 termasuk dalam kriteria istimewa. Hal ini dapat diartikan bahwa *Dispositional Resilience Scale-15 Short Form Revised* memiliki konsistensi yang sangat baik jika digunakan beberapa kali. Uji validitas pada instrumen ini memiliki dua butir pernyataan yang gugur dari 15 butir pernyataan dan butir pernyataan yang dapat dipertahankan adalah 13 butir pernyataan. Tabel Model Rasch reliabilitas dan validitas dapat dilihat pada lampiran. Berikut adalah butir pernyataan gugur pada tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3.8 Butir butir pernyataan dengan daya diskriminasi tinggi dan rendah pada variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*)

Dimensi	Indikator	Indeks Daya Diskriminasi Rendah (Gugur)	Indeks Daya Diskriminasi Tinggi		Total Butir Pernyataan
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kontrol	1. Mengendalikan situasi yang terjadi di sekitar		9		5
	2. Keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan		2, 15		
	3. Memiliki strategi untuk menjalankan tugas		6, 8		
Komitmen	1. Ikut terlibat pada situasi yang ia kerjakan	4	7		5

Dimensi	Indikator	Indeks Daya Diskriminasi Rendah (Gugur)	Indeks Daya Diskriminasi Tinggi		Total Butir Pernyataan
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen	2. Melimpahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan		10		
	3. Memberikan arti pada setiap peristiwa yang ada di sekitarnya		1, 12		
Tantangan	1. Mampu beradaptasi dengan perubahan	14	13	3	5
	2. Memandang perubahan sebagai sesuatu yang positif		5	11	
Total		2	11	2	15

Berdasarkan Tabel 3.8 jumlah butir pernyataan yang gugur sebanyak 2 yaitu butir pernyataan nomor 4 dan 14. Hal tersebut dikarenakan butir pernyataan 4 memiliki Infit MNSQ sebesar 1,69 dan butir pernyataan 14 memiliki Infit MNSQ sebesar 1,41. Keduanya bernilai lebih besar dari jumlah nilai mean dan deviasi standarnya yaitu 1,28. Butir pernyataan tersebut memiliki daya diskriminasi yang rendah karena sebagian besar responden tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Instrumen akhir kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.9 *Blueprint Final* Instrumen Kepribadian Tahan Banting
(Hardiness)**

Dimensi	Indikator	Indeks Daya Diskriminasi Tinggi		Total Butir Pernyataan
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kontrol	1. Mengendalikan situasi yang terjadi di sekitar	9		5
	2. Keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan	2, 15		
	3. Memiliki strategi untuk menjalankan tugas	6, 8		
Komitmen	1. Ikut terlibat pada situasi yang ia kerjakan	7		4
	2. Melimpahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan	10		
	3. Memberikan arti pada setiap peristiwa yang ada di sekitarnya	1, 12		
Tantangan	1. Mampu beradaptasi dengan perubahan	13	3	4
	2. Memandang perubahan sebagai sesuatu yang positif	5	11	
Total		11	2	13

3.4.5 Modifikasi dan Adopsi Instrumen Penelitian

Peneliti melakukan modifikasi pada instrumen penelitian stres kerja dari Anisa (2014). Penyesuaian instrumen stres kerja dilakukan dengan mengganti kata-kata “perawat” menjadi “Pengajar Muda” seperti “saya menikmati peran saya sebagai perawat” peneliti sesuaikan menjadi “saya menikmati peran saya sebagai Pengajar Muda”. Peneliti juga menyesuaikan kalimat yang menunjukan tugas-tugas perawat menjadi tugas-tugas yang dijalani oleh Pengajar Muda di daerah pelosok. Selanjutnya

peneliti melakukan *expert judgement* dengan dua *expert* psikologi. Hasil dari *expert judgement* adalah terdapat beberapa indikator yang di sesuaikan yaitu menghilangkan indikator meningkatnya tekanan darah dan menghilangkan indikator memicu serangan jantung saat mengalami stres. Hal ini dilakukan karena peningkatan tekanan darah dan memicu serangan jantung merupakan aspek yang sulit diukur ketika individu sedang mengalami stres. Hasil *expert judgement* juga menyesuaikan indikator suka menunda-nunda yang semula berada dalam dimensi psikologis kemudian di sesuaikan menjadi dimensi perilaku.

Hasil *expert judgement* tidak menghilangkan indikator meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol dikarenakan daerah pelosok tempat Pengajar Muda menjalani tugas masih banyak yang menggunakan rokok dan alkohol dalam kehidupan sehari-hari. Setelah peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian, didapatkan hasil bahwa indikator meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol tidak dapat digunakan karena memiliki daya diskriminasi yang rendah. Hal ini terjadi karena meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol tidak sesuai dengan nilai-nilai Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Meskipun daerah penugasan Pengajar Muda masih banyak yang menggunakan rokok dan alkohol, namun hal tersebut tidak menjadikan Pengajar Muda ikut serta dalam penggunaannya. Pengajar Muda mampu untuk tetap menanamkan nilai-nilai seorang pengajar pada saat penugasan yaitu sebagai contoh yang baik bagi masyarakat dan murid-muridnya.

Peneliti melakukan adopsi pada instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan tidak banyak melakukan perubahan kalimat. Hal ini dikarenakan *Dispositional Resilience Scale-15 Short Form Revised* telah terstandar untuk dapat digunakan oleh seluruh kalangan. Terdapat satu butir pernyataan yang kurang sesuai dengan kondisi sampel pada penelitian ini. Peneliti hanya menyesuaikan satu butir pernyataan dengan kalimat yang mengarah pada perusahaan menjadi organisasi Gerakan Indonesia Mengajar yaitu “hanya perusahaan yang akan mendapat keuntungan dari kerja keras saya” peneliti sesuaikan menjadi “hanya organisasi yang akan mendapat keuntungan dari kerja keras saya”.

3.4.6 Prosedur Pengumpulan Data

Peneliti melakukan diskusi dengan tim Gerakan Indonesia Mengajar untuk pengumpulan data. Tim Gerakan Indonesia Mengajar memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyebarkan data secara langsung (luring) dan dengan media *google form* (daring). Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner secara langsung diberikan kepada Pengajar Muda angkatan 14. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner yang telah dibagikan dan peneliti berkesempatan untuk bertemu seluruh angkatan 14 saat di Jakarta. Pengambilan data secara langsung dilakukan pada tanggal 25 Mei 2018 di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) saat Pengajar Muda angkatan 14 masih menjalani program yang dirancang oleh Gerakan Indonesia Mengajar. Kemudian peneliti juga menyebarkan kuesioner dengan media *google form* untuk angkatan 15 dan 16. Hal ini dilakukan peneliti karena keterbatasan geografis dimana angkatan 15 dan 16 masih menjalani tugas di daerah pelosok.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Statistika

Analisa data untuk uji coba instrumen dilakukan dengan Model Rasch melalui aplikasi Winstep versi 3.73 dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 dengan teknik analisis regresi linier satu prediktor yang berarti hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium.

3.5.1.1 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanda bermaksud menarik kesimpulan dan melakukan generalisasi (Sugiono, 2014). Karakteristik data dapat dilihat melalui jumlah pada tabel distribusi frekuensi, mean, modus, median, standar deviasi, desil, presentil dan grafik mengenai penyebaran skor dari data sampel sesuai dengan variabel yang diukur.

3.5.1.2 Uji Normalitas

Penggunaan statistika parametris mensyaratkan bahwa data yang diambil pada setiap variabel yang dianalisis harus berdistribusi normal. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji bahwa data sampel yang diambil berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Oleh karena itu uji normalitas perlu dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Perhitungan ini menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai Kolmogorof-Smirnov Z diatas 0,05 maka penyebaran data tergolong normal (Rangkuti & Wahyuni, 2017).

3.5.1.3 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak dengan melihat nilai p lebih kecil dari 0,05 atau lebih besar. Jika lebih kecil maka kedua variabel bersifat linier satu sama lain (Rangkuti & Wahyuni, 2017).

3.5.1.4 Uji Analisis Regresi

Setelah memenuhi uji normalitas dan linearitas data, untuk memprediksi pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya maka menggunakan metode statistik analisis regresi linier satu prediktor karena penelitian ini hanya memiliki satu variabel prediktor yaitu kepribadian tahan banting (*hardiness*) untuk memprediksi variabel kriterium yaitu stres kerja. Berikut adalah persamaan analisis regresi dengan satu variabel prediktor:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Stres kerja

X : Kepribadian tahan banting (*Hardiness*)

a : Bilangan konstan

b : Koefisien prediktor

3.5.2 Perumusan Hipotesis

Ho : $b = 0$

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang signifikan terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

Ha : $b \neq 0$

Ha : Terdapat pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang signifikan terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

Keterangan :

Ho : Hipotesis Nol

Ha : Hipotesis Alternatif

b : Koefisien pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Pengajar Muda angkatan 14, 15, dan 16 di Gerakan Indonesia Mengajar. Pengajar Muda merupakan sebuah nama bagi para pemuda yang bersedia menjalankan misi ke daerah pelosok untuk mengajar selama 1 tahun dan mengabdikan diri untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah pelosok. Subjek penelitian yang akan dianalisis pada penelitian ini berjumlah 72 subjek penelitian. Berikut adalah gambaran karakteristik subjek penelitian:

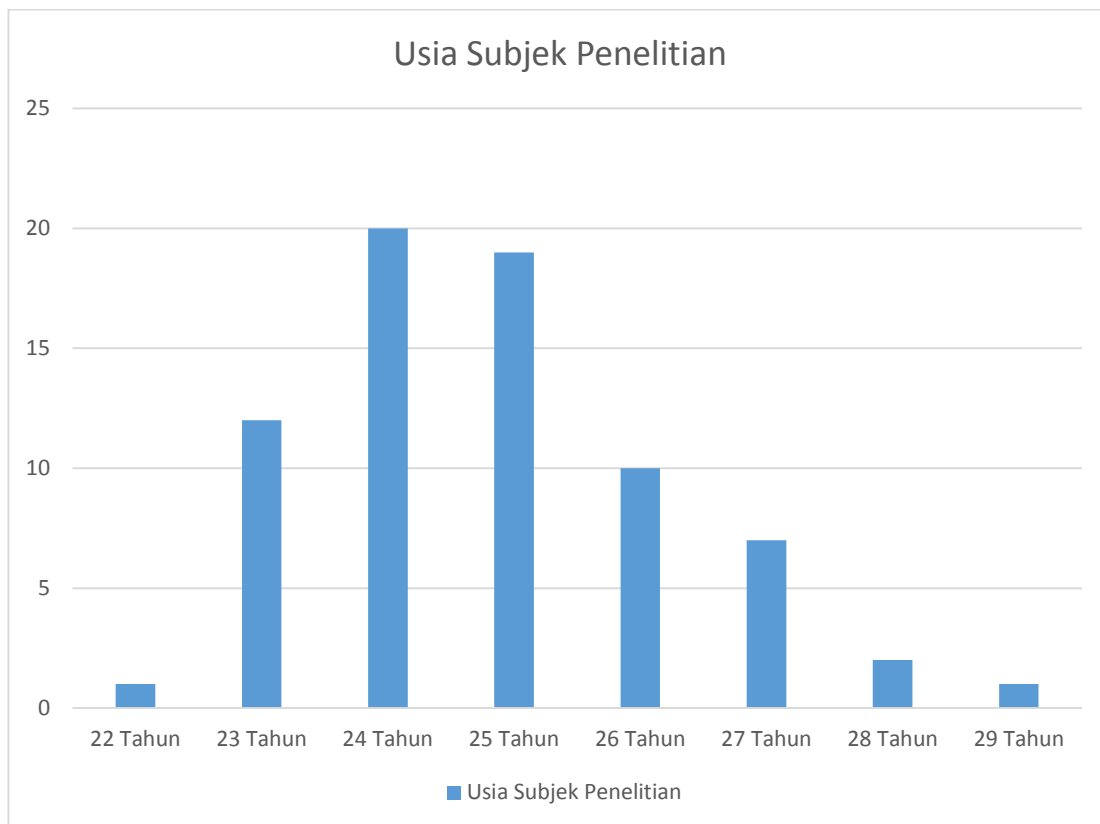
4.1.1 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia subjek penelitian dalam penelitian ini adalah 22 sampai 29 tahun. Berikut dapat dilihat distribusi data usia subjek penelitian pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase
22 tahun	1	1.4 %
23 tahun	12	16.7 %
24 tahun	20	27.8 %
25 tahun	19	26.4 %
26 tahun	10	13.9 %
27 tahun	7	9.7 %
28 tahun	2	2.8 %
29 tahun	1	1.4 %
Total	72	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian yang berusia 22 dan 29 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (1.4%), berusia 23 tahun berjumlah 12 orang (16.7%), berusia 24 tahun berjumlah 20 orang (27.8%), usia 25 tahun berjumlah 19 orang (26.4%), usia 26 tahun berjumlah 10 orang (13.9%), usia 27 tahun berjumlah 7 orang (9.7%), dan berusia 28 tahun berjumlah 2 orang (2.8%). Data distribusi usia subjek penelitian dalam bentuk diagram batang dapat dilihat melalui gambar 4.1 berikut



Gambar 4.1 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

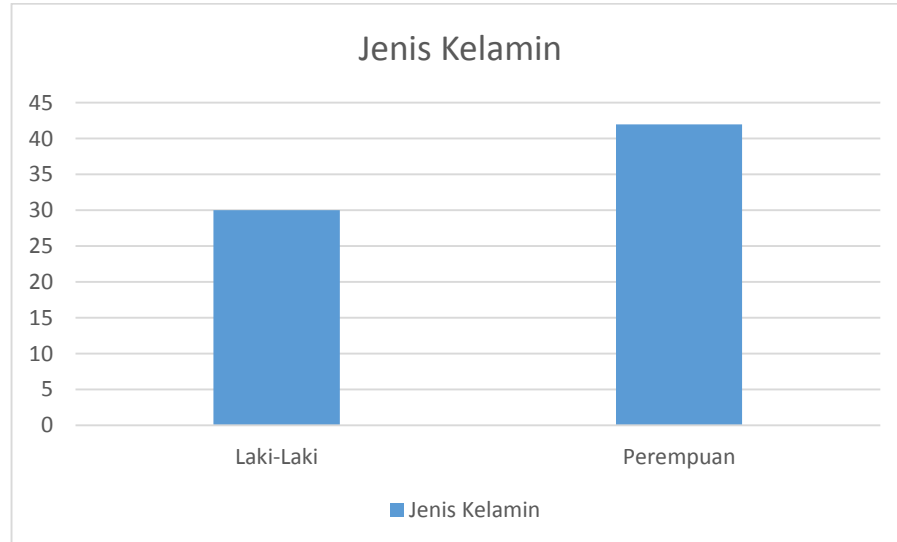
4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut

Tabel 4.2 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki-Laki	30	41.7%
Perempuan	42	58.3%
Total	72	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa subjek penelitian laki-laki berjumlah 30 orang (41.7%) dan jumlah subjek penelitian perempuan adalah 42 orang (58.3%). Data distribusi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam bentuk diagram batang pada Gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

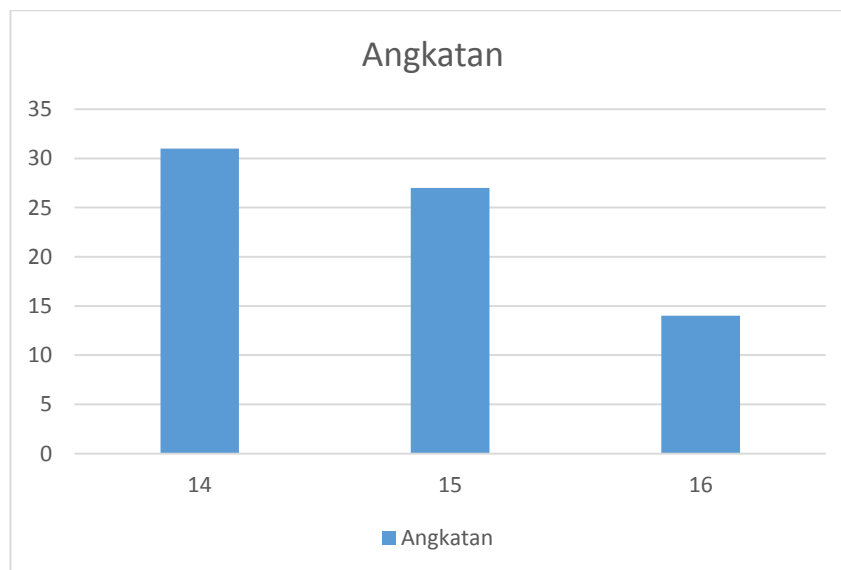
4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan

Gambaran subjek penelitian berdasarkan angkatan terbagi menjadi 3 angkatan yaitu angkatan 14, 15, dan 16. Data distribusi subjek penelitian berdasarkan angkatan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini

Tabel 4.3 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Periode Penugasan	N	Persentase
14	Juni 2017 – Juni 2018	31	43.1 %
15	Desember 2017 – Desember 2018	27	37.5 %
16	Juni 2018 – Juni 2019	14	19.4 %
Total		72	100 %

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa subjek penelitian keseluruhan berjumlah 72 subjek dengan rincian angkatan 14 sebanyak 31 orang (43.1%), angkatan 15 sebanyak 27 orang (37.5%), dan angkatan 16 sebanyak 14 orang (19.4%). Jika digambarkan melalui diagram batang maka dapat dilihat seperti gambar 4. berikut



Gambar 4.3 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Angkatan

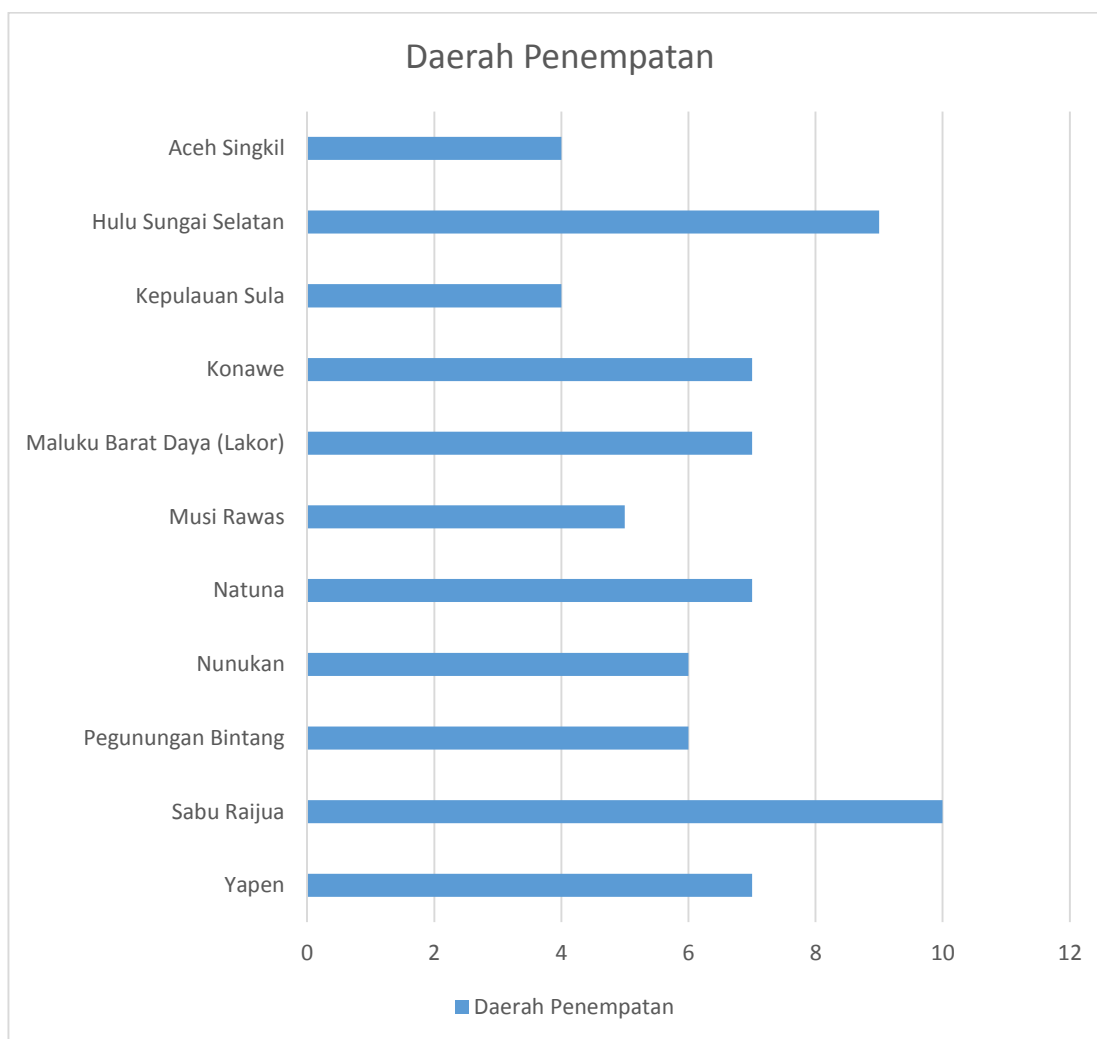
4.1.4 Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan

Gambaran subjek penelitian berdasarkan daerah penempatan terbagi menjadi 11 daerah yaitu Aceh Singkil, Hulu Sungai Selatan, Kepulauan Sula, Konawe, Maluku Barat Daya (Lakor), Musi Rawas, Natuna, Nunukan, Pegunungan Bintang, Sabu Raijua, dan Yapen. Data distribusi subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.4 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan

Daerah Penempatan	N	Persentase
Aceh Singkil	4	5.6 %
Hulu Sungai Selatan	9	12.5 %
Kepulauan Sula	4	5.6 %
Konawe	7	9.7 %
Maluku Barat Daya (Lakor)	7	9.7 %
Musi Rawas	5	6.9 %
Natuna	7	9.7 %
Nunukan	6	8.3 %
Pegunungan Bintang	6	8.3 %
Sabu Raijua	10	13.9 %
Yapen	7	9.7 %
Total	72	100 %

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang mendapat tugas di daerah Aceh Singkil berjumlah 4 orang (5.6%), bertugas di daerah Hulu Sungai Selatan berjumlah 9 orang (12.5%), bertugas di daerah Kepulauan Sula berjumlah 4 orang (5.6%), bertugas di daerah Konawe, Maluku Barat Daya (Lakor), Natuna, dan Yapen masing-masing berjumlah 7 orang (9.7%), bertugas di daerah Musi Rawas, berjumlah 5 orang (6.9%), bertugas di daerah Nunukan dan Pegunungan Bintang masing-masing berjumlah 6 orang (8.3%) dan bertugas di daerah Sabu Raijua berjumlah 10 orang (13.9%). Jumlah subjek penelitian terbanyak terdapat di daerah Sabu Raijua dan jumlah subjek penelitian terendah terdapat di daerah Aceh Singkil dan Kepulauan Sula. Digambarkan dalam bentuk diagram batang pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Data Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Daerah Penempatan

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Tahap persiapan penelitian dilakukan dengan memulai mencari fenomena dan permasalahan yang dapat diteliti melalui bidang psikologi. Peneliti menemukan fenomena pendidikan di Indonesia yang sangat memperhatikan terutama di daerah pelosok. Fenomena ini terkait dengan kualitas pendidikan di daerah pelosok yang kekurangan guru, fasilitas, dan infrastruktur yang baik. Kekurangan guru di sekolah menjadikan penyampaian materi di sekolah tidak maksimal. Peneliti mencari berbagai sumber referensi dan literatur baik melalui media online maupun media cetak mengenai fenomena pendidikan di daerah pelosok. Peneliti menemukan adanya usaha dari berbagai organisasi dan kalangan masyarakat yang sadar untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia terutama di daerah pelosok. Salah satu organisasi tersebut adalah Gerakan Indonesia Mengajar.

Peneliti menemukan data bahwa Gerakan Indonesia Mengajar telah mengirimkan kurang lebih 835 pemuda untuk menjadi pengajar Sekolah Dasar di berbagai daerah pelosok di Indonesia, para pemuda itu disebut sebagai Pengajar Muda. Peneliti ingin memperkuat fenomena pendidikan di daerah pelosok dengan mencari tahu bagaimana kondisi sebenarnya yang terjadi di daerah pelosok melalui media *online* seperti *website* dan *social media* Gerakan Indonesia Mengajar dan Pengajar Muda. Setelah didapatkan berbagai data mengenai tantangan yang harus dilalui Pengajar Muda dalam menjalankan misi, kemudian peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing untuk menentukan variabel yang akan digunakan untuk meneliti permasalahan pendidikan di daerah pelosok.

Peneliti mencari sumber literatur seperti jurnal dan *e-book* mengenai psikologi terutama di bidang pendidikan. Fenomena mengajar di daerah pelosok yang memiliki banyak tantangan membuat peneliti memilih variabel stres kerja sebagai variabel dependen. Mengajar selama 1 tahun di daerah pelosok membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana karakteristik kepribadian Pengajar Muda yang mengabdikan

diri untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah pelosok. Peneliti memilih kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Kemudian peneliti mendiskusikan kembali variabel stres kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) kepada dosen pembimbing.

Setelah mendiskusikan variabel yang digunakan dalam penelitian, kemudian peneliti melakukan *preliminary study* untuk semakin memperkuat fenomena yang akan diteliti. Peneliti menghubungi tim Gerakan Indonesia Mengajar untuk perizinan melakukan penelitian. Peneliti diberikan izin mengambil data penelitian untuk *preliminary study* yaitu wawancara kepada 3 orang Pengajar Muda mengenai kondisi saat Pengajar Muda menjalankan misi di daerah pelosok. Setelah melakukan *preliminary study*, peneliti mencari instrumen stres kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang akan digunakan untuk penelitian.

Setelah berdiskusi dengan dosen pembimbing mengenai instrumen penelitian, kemudian peneliti memilih untuk mengadaptasi instrumen penelitian stres kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*). Instrumen stres kerja diadaptasi dari Agustia Anisa (2014) dengan teori Robbins dan instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah *DRS-15 Short Form Revised* yang diadaptasi dari Lukman (2008). Kemudian peneliti meminta izin terkait penggunaan instrumen penelitian. Setelah mendapatkan izin untuk menggunakan instrumen penelitian, peneliti melakukan *expert judgement* dengan 2 dosen Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Kemudian peneliti melakukan perbaikan pada instrumen penelitian yang telah di *expert judgement* sesuai saran yang di berikan oleh kedua dosen.

Instrumen diberikan kepada 52 orang Pengajar Muda angkatan 11 sampai 13 untuk di uji coba. Instrumen yang diberikan adalah 42 butir pernyataan stres kerja dan 15 butir pernyataan kepribadian tahan banting (*hardiness*). Kemudian peneliti melakukan analisis daya diskriminasi butir pernyataan yang menghasilkan 34 butir pernyataan stres kerja dan 13 butir pernyataan kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan daya diskriminasi tinggi.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan dua cara yaitu luring (*offline*) dan daring (*online*). Waktu pengambilan data adalah pada tanggal 25 Mei 2018, peneliti mengambil data secara langsung kepada Pengajar Muda angkatan 14 di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Proses pengambilan data dimulai dengan meminta izin kepada tim Gerakan Indonesia Mengajar untuk menyebarkan data kepada angkatan 14, 15, dan 16. Kemudian Gerakan Indonesia Mengajar memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengambil data di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan saat angkatan 14 menjalani program yang dibuat oleh Gerakan Indonesia Mengajar. Data responden dari angkatan 14 yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang responden.

Proses pengambilan data dengan media *google form* dilakukan untuk angkatan 15 dan 16. Hal ini dikarenakan angkatan 15 dan 16 masih berada di daerah pelosok. Waktu pengambilan data dengan media *google form* dilakukan mulai dari 5 Juni 2018 sampai dengan 10 Juli 2018. *Google form* terdiri dari 34 pernyataan instrumen stres kerja dan 13 pernyataan instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*). Peneliti terlebih dahulu meminta data nomor telepon angkatan 15 dan 16 kepada tim Gerakan Indonesia Mengajar. Setelah mendapatkan nomor tersebut peneliti menghubungi angkatan 15 dan 16 melalui media *whatsapp* dan sms untuk mengisi *google form* yang telah dibuat. Respon Pengajar Muda angkatan 15 dan 16 cukup lama, mengingat kendala sinyal yang tidak stabil di daerah pelosok. Peneliti membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengumpulkan data dengan cara *online*. Data responden dari angkatan 15 yang digunakan adalah 27 orang responden dan data responden dari angkatan 16 yang digunakan adalah 14 orang responden. Total keseluruhan responden angkatan 14, 15, dan 16 pada penelitian ini adalah 72 orang responden dengan rincian seperti Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Perolehan Data Subjek Penelitian

Angkatan	Populasi	Sampel
14	40	31
15	40	27
16	33	14
Total	113	72

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

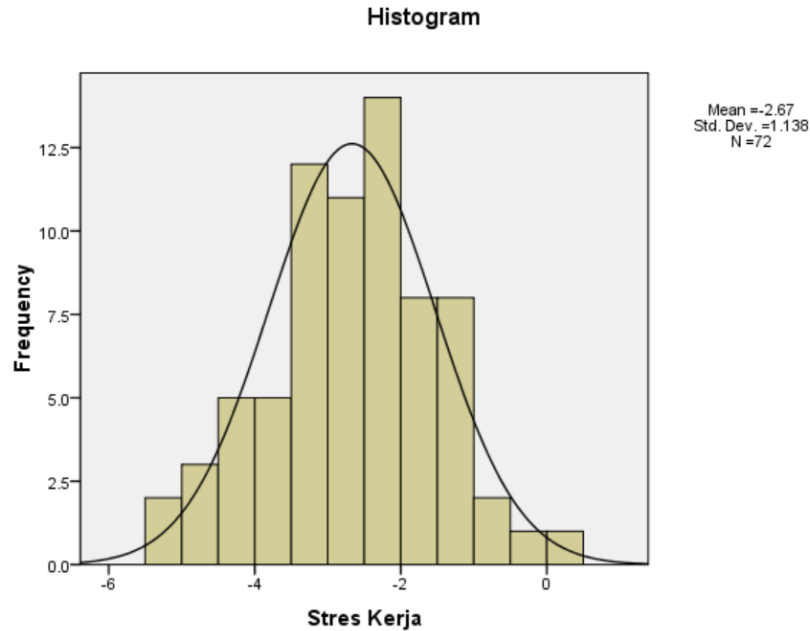
4.3.1 Data Statistika Deskriptif Stres Kerja

Pengukuran variabel stres kerja menggunakan teori Robbins yang telah diadaptasi. Instrumen final yang sudah diadaptasi dan di uji coba adalah 34 butir pernyataan dengan subjek penelitian 72 orang Pengajar Muda. Uji coba melalui Model Rasch dan pengukuran final dengan SPSS 16.0 didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Deskriptif Data Stres Kerja

Pengukuran	Nilai
Mean	-2.67
Median	-2.60
Modus	-2
Standar Deviasi	1.138
Varians	1.296
Nilai Minimum	-5
Nilai Maximum	0

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memiliki mean -2.67, median -2.60, modus -2, standar deviasi 1.138, varians 1.296, nilai minimum -5 dan nilai maximum 0. Berikut grafik histogram untuk menggambarkan distribusi deskriptif data pada variabel stres kerja.



Gambar 4.5 Distribusi Deskriptif Data Stres Kerja

4.3.1.1 Kategorisasi Skor Stres Kerja

Kategorisasi variabel stres kerja terbagi menjadi dua yaitu rendah dan tinggi. Kategorisasi skor stres kerja menggunakan hasil mean dari perhitungan melalui SPSS versi 16.0. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategori variabel stres kerja.

Rendah, jika : $X < \text{Mean}$

Tinggi, jika : $X > \text{Mean}$

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Stres Kerja

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < -2.67$	34	47.2%
Tinggi	$X > -2.67$	38	52.8%
Total		72	100%

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 72 orang Pengajar Muda, terdapat 38 orang subjek penelitian (52.8%) yang termasuk dalam kategori memiliki stres kerja yang tinggi dan terdapat 34 orang subjek penelitian (47.2%) yang termasuk dalam kategori stres kerja yang rendah.

4.3.1.2 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, kategorisasi stres kerja pada Pengajar Muda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Usia

Usia	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
22	0	1	1
23	6	6	12
24	11	9	20
25	8	11	19
26	6	4	10
27	2	5	7
28	0	2	2
29	1	0	1
Total	34	38	72

Data diatas menunjukkan bahwa usia 22 memiliki stres kerja yang tinggi, usia 23 memiliki 6 orang dengan stres kerja yang rendah dan 6 orang dengan stres kerja tinggi, usia 24 memiliki 11 orang dengan stres kerja rendah dan 9 orang dengan stres kerja tinggi, usia 25 memiliki 8 orang dengan stres kerja rendah dan 11 orang dengan stres kerja tinggi, usia 26 memiliki 6 orang dengan stres kerja rendah dan 4 orang dengan stres kerja tinggi, usia 27 memiliki 2 orang dengan stres kerja rendah dan 5 orang dengan stres kerja tinggi, usia 28 memiliki 2 orang dengan stres kerja tinggi, dan usia 29 memiliki stres kerja yang rendah.

4.3.1.3 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Laki-laki	16	14	30
Perempuan	18	24	42
Total	34	38	72

Data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa subjek penelitian laki-laki yang memiliki stres kerja rendah adalah 16 orang dan yang memiliki stres kerja tinggi adalah 14 orang. Sedangkan subjek penelitian perempuan terdapat 18 orang dengan stres kerja rendah dan 24 orang dengan stres kerja tinggi.

4.3.1.4 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Angkatan

Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
14	13	18	31
15	16	11	27
16	5	9	14
Total	34	38	72

Tabel 4.10 menunjukkan data bahwa angkatan 14 yang memiliki stres kerja rendah adalah sebanyak 13 orang dan yang memiliki stres kerja tinggi adalah 18 orang. Angkatan 15 terdapat 16 orang dengan stres kerja rendah dan 11 orang dengan stres kerja tinggi, dan angkatan 16 terdapat 5 orang dengan stres kerja rendah dan 9 orang dengan stres kerja tinggi.

4.3.1.5 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Daerah Penempatan

Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Stres Kerja Berdasarkan Daerah Penempatan

Daerah Penempatan	Stres Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Aceh Singkil	1	3	4
Hulu Sungai Selatan	1	8	9
Kepulauan Sula	2	2	4
Konawe	5	2	7
Maluku Barat Daya (Lakor)	2	5	7
Musi Rawas	3	2	5
Natuna	6	1	7
Nunukan	4	2	6
Pegunungan Bintang	3	3	6
Sabu Raijua	4	6	10
Yapen	3	4	7
Total	34	38	72

Berdasarkan kategorisasi stres kerja yang ditinjau dari daerah penempatan, didapatkan hasil bahwa daerah Aceh Singkil, Hulu Sungai Selatan, Maluku Barat Daya (Lakor), Sabu Raijua dan Yapen terdapat jumlah subjek penelitian yang stres kerja tinggi lebih banyak. Daerah Konawe, Musi Rawas, Natuna, dan Nunukan memiliki jumlah subjek penelitian yang lebih banyak terkategori stres kerja rendah. Daerah Kepulauan Sula dan Pegunungan Bintang memiliki subjek penelitian yang berjumlah seimbang antara stres kerja yang rendah dan stres kerja yang tinggi.

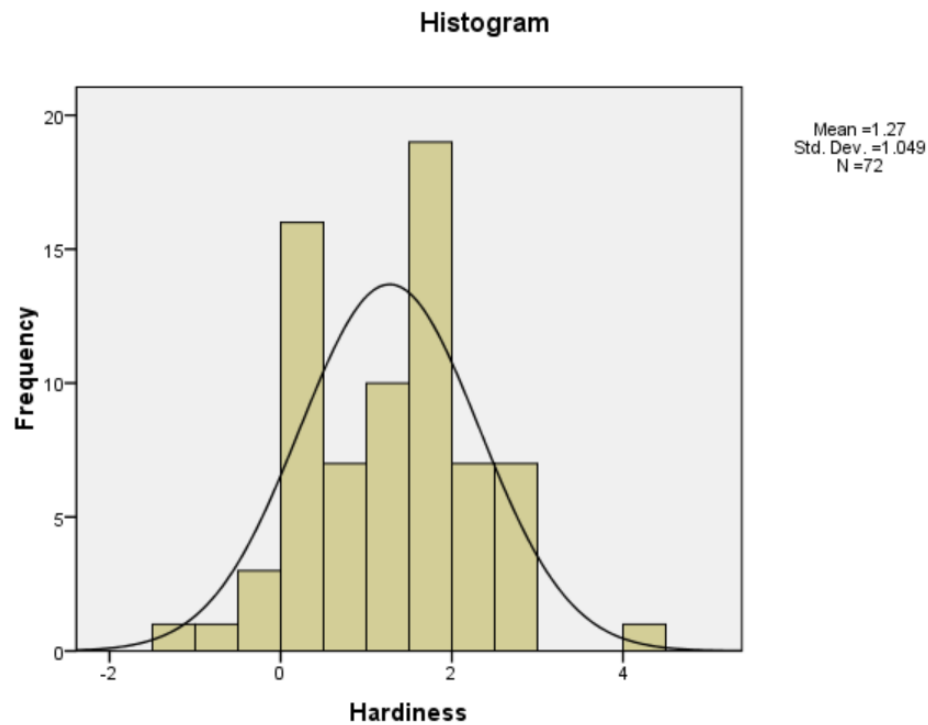
4.3.2 Data Statistika Deskriptif Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Pengukuran variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) menggunakan *DRS 15 Short Form Revised*. Instrumen final yang sudah diadaptasi dan di uji coba adalah 13 butir pernyataan dengan subjek penelitian 72 orang Pengajar Muda. Uji coba melalui Model Rasch dan pengukuran final instrumen kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan SPSS 16.0 didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.12 Distribusi Deskriptif Data Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Pengukuran	Nilai
Mean	1.27
Median	1.18
Modus	2
Standar Deviasi	1.049
Varians	1.101
Nilai Minimum	-2
Nilai Maximum	4

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki mean 1.27, median 1.18, modus 2, standar deviasi 1.049, varians 1.101, nilai minimum -2 dan nilai maximum 4. Berikut grafik histogram untuk menggambarkan distribusi deskriptif data pada variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*).



Gambar 4.6 Distribusi Deskriptif Data Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

4.3.2.1 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Kategorisasi variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) terbagi menjadi dua kategori yaitu rendah dan tinggi. Kategorisasi skor kepribadian tahan banting (*hardiness*) menggunakan hasil mean dari perhitungan melalui SPSS versi 16.0. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategori variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*).

Rendah, jika : $X < \text{Mean}$

Tinggi, jika : $X > \text{Mean}$

Tabel 4.13 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 1.27$	38	52.8%
Tinggi	$X > 1.27$	34	47.2%
Total		72	100%

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa dari 72 orang Pengajar Muda, terdapat 38 orang subjek penelitian (52.8%) yang termasuk dalam kategori memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah dan terdapat 34 orang subjek penelitian (47.2%) yang termasuk dalam kategori memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi.

4.3.2.2 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) Berdasarkan Usia

**Tabel 4.14 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)
Berdasarkan Usia**

Usia	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)		Total
	Rendah	Tinggi	
22	0	1	1
23	6	6	12
24	10	10	20
25	13	6	19
26	3	7	10
27	3	4	7
28	2	0	2
29	1	0	1
Total	38	34	72

Data kategorisasi data pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa usia 22 tahun memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi, usia 23 tahun memiliki perolehan yang seimbang antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah dan yang tinggi yaitu masing-masing 6 orang. Usia 24 tahun juga memiliki perolehan yang seimbang antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah dan tinggi yaitu masing-masing 10 orang. Usia 25 tahun terdapat lebih banyak kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah yaitu 13 orang sedangkan 6 orang berada pada kategori kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi. Usia 26 tahun terdapat 7 orang yang dikategorikan memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi dan 3 orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah. Usia 27 tahun terdapat 4 orang yang dikategorikan memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi dan 3 orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah. Usia 28 tahun dan 29 tahun tidak terdapat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi, untuk kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah pada usia 28 tahun terdapat 2 orang dan usia 29 tahun terdapat 1 orang.

4.3.2.3 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.15 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)
Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)		Total
	Rendah	Tinggi	
Laki-laki	17	13	30
Perempuan	21	21	42
Total	38	34	72

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa subjek penelitian laki-laki memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah sebanyak 17 orang dan memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi sebanyak 13 orang. subjek penelitian perempuan terdapat 21 orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah dan 21 orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi.

4.3.2.4 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) Berdasarkan Angkatan

Tabel 4.16 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)		Total
	Rendah	Tinggi	
14	15	16	31
15	15	12	27
16	8	6	14
Total	38	34	72

Data pada table 4.16 menunjukkan bahwa terdapat 38 orang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah dan terdapat 34 orang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi. Angkatan 14 terdapat 15 orang yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) rendah dan 16 orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) tinggi. Angkatan 15 terdapat 15 orang dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) rendah dan 12 orang kepribadian tahan banting (*hardiness*) tinggi. Angkatan 16 terdapat 8 orang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) rendah dan 6 orang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi.

4.3.2.5 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) Berdasarkan Daerah Penempatan

Tabel 4.17 Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) Berdasarkan Daerah Penempatan

Daerah Penempatan	Kepribadian Tahan Banting (<i>hardiness</i>)		Total
	Rendah	Tinggi	
Aceh Singkil	3	1	4
Hulu Sungai Selatan	6	3	9
Kepulauan Sula	1	3	4
Konawe	3	4	7
Maluku Barat Daya (Lakor)	6	1	7
Musi Rawas	3	2	5
Natuna	4	3	7
Nunukan	3	3	6
Pegunungan Bintang	4	2	6
Sabu Raijua	4	6	10
Yapen	1	6	7
Total	38	34	72

Kategorisasi skor kepribadian tahan banting (*hardiness*) berdasarkan daerah penempatan diperoleh data Aceh Singkil, Hulu Sungai Selatan, Maluku Barat Daya (Lakor), Musi Rawas, Natuna, dan Pegunungan Bintang memiliki tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang lebih banyak subjek penelitian tergolong rendah. Daerah Kepulauan Sula, Konawe, Sabu Raijua, dan Yapen memiliki tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang lebih banyak subjek penelitian tergolong tinggi. Sedangkan daerah Nunukan memiliki tingkatan yang sama antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi dan yang rendah dengan masing-masing berjumlah 3 orang

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan nilai residual kedua variabel dan dengan teknik one-sample K-S. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.18 Uji Normalitas

Variabel	Nilai p	α	Interpretasi
Stres Kerja	0.907	0.05	Data berdistribusi normal
Kepribadian tahan banting (<i>hardiness</i>)	0.214	0.05	Data berdistribusi normal
Data Residual	0.789	0.05	Data berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa variabel stres kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki nilai signifikansi (nilai p) sebesar 0.907 dan 0.214. Kriteria berdasarkan rumus Kolmogrov-Smirnov adalah apabila nilai p lebih besar dari α maka data berdistribusi normal (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Pada uji normalitas penelitian ini didapatkan bahwa nilai $p = 0,907 > \alpha = 0,05$ dan $p = 0,214 > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

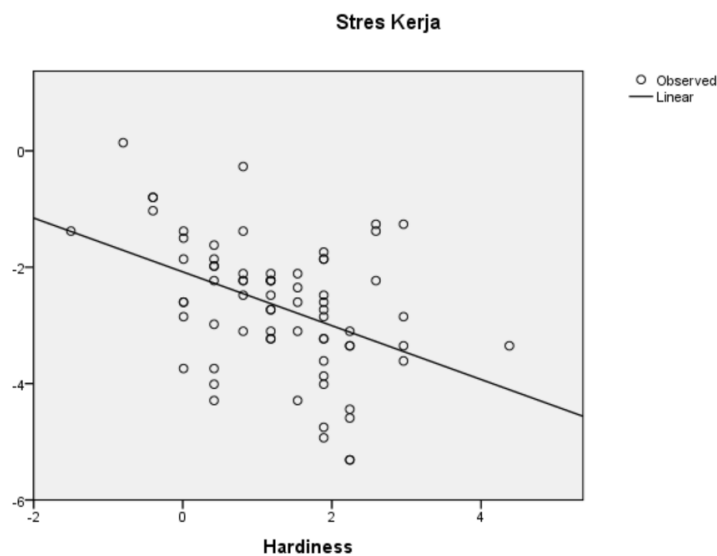
4.3.4 Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 16.0. Kriteria uji linieritas adalah jika nilai signifikansi (nilai p) lebih kecil dari α maka kedua variabel linier satu sama lain (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Linieritas antar variabel harus terpenuhi terutama jika menggunakan analisis regresi (Rangkuti, 2015). Berikut hasil uji linieritas pada tabel 4.19

Tabel 4.19 Uji Linieritas

Variabel	Nilai p	α	Interpretasi
Stres Kerja			
Kepribadian tahan banting (<i>hardiness</i>)	0,000	0,05	Linier

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, dapat diartikan bahwa stres kerja linier dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*). Linieritas antara variabel stress kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat dilihat melalui *scatter plot* pada Gambar 4.7 dibawah ini.



Gambar 4.7 Scatter Plot Uji Linieritas

4.3.5 Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel stres kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*). Penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 untuk uji korelasi. Berikut hasil uji korelasi stres kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada tabel 4.20.

Tabel 4.20 Uji Korelasi

Variabel	Nilai p	α	Interpretasi
Stres Kerja	0,000	0,05	Terdapat
Kepribadian tahan banting (<i>hardiness</i>)			hubungan yang signifikan

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai $p = 0,000$. Jika nilai p lebih kecil dari nilai α , maka terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Dalam hal ini nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dan kepribadian tahan banting (*hardiness*).

4.3.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi satu prediktor yang berarti hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium. Analisis regresi dapat dilakukan apabila terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel (Rangkuti, 2015). Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor menggunakan SPSS 16.0. Berdasarkan perhitungan analisis regresi satu prediktor yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.21 Uji Signifikansi Keseluruhan

Variabel	F hitung	F tabel (df 2:72)	Nilai p	α	Interpretasi
Stres Kerja dan Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)	15,533	3,12	0,000	0,05	Terdapat Pengaruh yang signifikan

- Predictors: (Constant), Kepribadian tahan banting (hardiness)*
- Dependent Variable: Stres Kerja*

Uji regresi menghasilkan nilai F hitung sebesar 15,533 sedangkan F tabel untuk sampel yang berjumlah 72 orang dengan taraf signifikansi 0,05% adalah 3,12. Dalam hal ini $F_{hitung} = 15,533 > F_{tabel} = 3,12$ dan $Nilai\ p = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja dan dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat digunakan untuk memprediksi stres kerja.

Peneliti menguji seberapa besar pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja. Hasil dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.22 Model Summary

Variabel	R	R Square	Adjusted R
Stres Kerja dan Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>)	0,426	0,182	0,170

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui besar pengaruh (*Adjusted R Square*) variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,170 (17%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) memengaruhi stres kerja sebesar 17% dan sisanya 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.23 Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(<i>Constant</i>)	-2.080	0.193		-10.779	0.000
Kepribadian tahan banting (<i>hardiness</i>)	-0.462	0.117	-0.426	-3.941	0.000

a. *Dependent Variable: Stres Kerja*

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa konstanta variabel stres kerja sebesar -2,080 sedangkan koefisien regresi kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah sebesar -0,462. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Stres kerja} = -2,080 + (-0,462) \text{ kepribadian tahan banting } (hardiness)$$

Keterangan:

Y : Variabel yang di prediksi (stres kerja)

a : Bilangan konstan

b : Koefisien prediktor

X : Kepribadian tahan banting (*hardiness*)

Berdasarkan persamaan yang telah dituliskan, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang negatif signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja. Koefisien regresi kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebesar -0,462 yang artinya jika kepribadian tahan banting (*hardiness*) mengalami kenaikan satu satuan maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,462.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Arah pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, yaitu jika kepribadian tahan banting (*hardiness*) tinggi maka stres kerja akan rendah. Sebaliknya jika kepribadian tahan banting (*hardiness*) rendah maka stres kerja akan tinggi. Pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja adalah sebesar 17% sedangkan 83% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Robbins (2014) berbagai faktor yang dapat memengaruhi stres kerja diantaranya adalah lingkungan kerja seperti lokasi kerja, kebisingan, intensitas cahaya, suhu, dan hubungan antar rekan kerja. Kemudian faktor kehidupan pribadi seseorang dan beban pekerjaan juga dapat memengaruhi tingkat stres kerja seseorang.

Penelitian ini memiliki 72 orang subjek penelitian dari Pengajar Muda angkatan 14, 15 dan 16. Terdapat 38 orang subjek penelitian (52,8%) dengan tingkat stres kerja yang tinggi dan terdapat 34 orang subjek penelitian (47,2%) dengan tingkat stres kerja yang rendah. Kemudian untuk kepribadian tahan banting (*hardiness*) terdapat 38 subjek penelitian (52,8%) dengan tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah dan 34 subjek penelitian (47,2%) dengan tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi. Menurut Schultz & Schultz (2006) kepribadian tahan banting (*hardiness*) merupakan salah satu variabel kepribadian yang dapat membedakan antara individu dengan individu yang lain dalam menghadapi stres.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki hubungan yang negatif signifikan dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maddi & Khoshaba (2005) bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat mereduksi stres yang dirasakan individu. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi lebih mampu untuk melawan stres dibandingkan dengan individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah. Semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*) individu maka semakin rendah stres yang dirasakan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh yang dihasilkan kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebesar 17% terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada hasil yang menunjukkan adanya korelasi yang negatif antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Subramanian dan Vinothkumar (2009) membuktikan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki korelasi yang negatif signifikan dengan kondisi stres kerja yang berat pada IT Profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Williams dan Lawler (2003) mengungkap bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat mereduksi stres dengan melatih berfikir positif dalam pengambilan keputusan yang tepat. Penelitian kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres juga dilakukan oleh Hasel dan Besharat (2011) kepada 100 mahasiswa sarjana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki korelasi negatif dengan respon fisiologis individu ketika berada di bawah tekanan. Individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi lebih mampu untuk mengontrol nafas dan bersikap tenang ketika berada pada situasi penuh tekanan.

Berdasarkan data yang telah dianalisis dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu, bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) mampu membantu individu untuk meminimalisir stres kerja yang dihadapi. Subjek penelitian ini memiliki persebaran tingkat stres kerja yaitu 47,2% rendah dan 52,8% tinggi. Pada umumnya subjek penelitian yang memiliki stres kerja tinggi adalah yang berkepribadian tahan banting (*hardiness*) rendah.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hasil dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh tenaga pengajar yang mengajar di daerah pelosok. Penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa hipotesis secara statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang signifikan terhadap stres kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar. Pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif yaitu semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki Pengajar Muda maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya. Pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja adalah sebesar 17% dan 83% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja sebesar 17%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki peran yang cukup besar untuk mengelola stres kerja yang dirasakan Pengajar Muda. Semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*) maka akan semakin rendah stres kerja yang dirasakan.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) diperlukan untuk memberikan penguatan bagi Pengajar Muda untuk menghadapi rintangan saat mengajar di daerah pelosok. Pengajar Muda dapat meningkatkan komitmen pada tugasnya, kontrol atas lingkungannya, dan menghadapi tantangan sebagai sebuah peluang untuk maju dan berkembang. Pengajar Muda yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi tidak akan mudah merasa stres dan tertekan. Pengajar Muda dapat dengan optimal memberikan ilmu pengajaran, menjalankan misi dengan baik jika stres kerja yang dirasakan dapat diatasi dan dapat menjalankan tugas untuk memajukan kualitas pendidikan di daerah pelosok.

Apabila Pengajar Muda memiliki stres kerja yang tinggi dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah maka misi dari Gerakan Indonesia Mengajar sulit untuk dicapai. Stres kerja pada Pengajar Muda dapat mengakibatkan kelalaian tugas, mudah lelah secara fisik, sulit berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas kerja. Peningkatan kualitas pendidikan di daerah pelosok tidak terlepas dari pengaruh para tenaga pengajarnya. Oleh karena itu, diperlukan tenaga pengajar yang kompeten dalam mengatasi segala hambatan yang ada di daerah pelosok.

5.3 Saran

5.3.1 Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar

Melalui penelitian ini, diharapkan Pengajar Muda dapat meningkatkan fokus dan komitmennya sebagai seorang Pengajar Muda yang menjalankan misi untuk memajukan kualitas pendidikan di daerah pelosok. Pengajar Muda diharapkan mampu mengontrol lingkungan di tempatnya menjalankan misi dan memandang positif segala tantangan yang dihadapi. Pengajar Muda dan Gerakan Indonesia Mengajar diharapkan terus melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik selama di daerah penempatan agar segala permasalahan yang terjadi pada saat bertugas dapat segera dikonsultasikan kepada pengurus Gerakan Indonesia Mengajar. Pengajar Muda juga dapat mengikuti pelatihan berfikir positif untuk meningkatkan kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan meminimalisir stres kerja.

5.3.2 Gerakan Indonesia Mengajar

Gerakan Indonesia Mengajar dapat menambahkan asesmen psikologis seperti tes kepribadian tahan banting (*hardiness*) kepada kandidat Pengajar Muda pada saat rekrutmen Pengajar Muda berlangsung. Hal ini akan membantu Gerakan Indonesia Mengajar untuk mendapatkan calon Pengajar Muda yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi, mengukur kesiapan psikologis calon Pengajar Muda, dan akan meminimalisir stres kerja yang dihadapi.

5.3.3 Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan mendapatkan subjek penelitian yang lebih banyak di daerah pelosok dari berbagai organisasi atau instansi lainnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengganti variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) maupun variable stres kerja agar penelitian mengenai tenaga pengajar di daerah pelosok menjadi lebih kompleks dan diharapkan isu pendidikan di daerah pelosok menjadi sorotan yang penting untuk diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpiyan, A. (2015, April 7). Kesenjangan mutu pendidikan di kota dan desa. *Kompasiana.com*. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/ahmadalpiyan/kesenjangan-mutu-pendidikan-di-kota-dan-desa>.
- Andiani, R. I. A., & Astuti, Y. D. W. I. (2008). Hubungan antara kepribadian tahan banting dengan stres kerja pada karyawan fakultas psikologi dan ilmu sosial budaya Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Anggraeni, T. P., & Jannah, M. (2014). Hubungan antara psychological well-being dan kepribadian hardiness dengan stres pada petugas port security. *Jurnal Online Program Studi S-1 Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA*, 3(2), 1–5.
- Anisa, Agustia. (2014). *Pengaruh konflik peran ganda antara pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja pada perawat wanita di RSUD Bayu Asih Purwakarta*. (Skripsi). Jakarta: Psikologi Universitas Negeri Jakarta
- Aprilia, A. (2014, Agustus 19). Kurangnya pemerataan pendidikan Indonesia. *Kompasiana.com*. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/kurangnya-pemerataan-pendidikan-indonesia>.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard. (1983). *Pengantar psikologi*. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bartone, P. T. (1995). *A short hardiness scale*. Welter Reed Army Institute of Research : Germany
- Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. W., & Ingraham, L. H. (1989). The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: a prospective study. *Journal of Nervous and Mental Disease*. 177. 317-328.
- Bartone, P. T. (2007). *Cross-cultural adaptation of the DRS-15 Dispositional Resilience Scale (Psychological Hardiness)*. Norway: University of Bergen.
- Bartone, P. T., Kelly, D. R., & Matthews, M. D. (2013). Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: a prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*. 21 (2).
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.

- Blonna, R. (2012). *Coping with stress: in a changing world*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cooper, C., & Straw, A. (2002). *Stress management yang sukses dalam sepekan edisi revisi (terjemahan)*. Bekasi: Megapoin.
- Dewimerdeka, M. K. (2015, Juni 22). Kemendikbud targetkan kirim 3.500 guru ke pelosok. *Tempo.com*. Diakses dari <https://nasional.tempo.co/kemendikbud-targetkan-kirim-3-500-guru-ke-pelosok>.
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37–48.
- Gerakan Indonesia Mengajar. (2016). *Buku Panduan Pengajar Muda Angkatan 14*. Jakarta.
- Greenberg, J. (2002). *Comprehensive stress management 7th edition*. New York: The McGraw Hill.
- Hasel, K. M., & Besharat, M. A. (2011). Relationship of perfectionism and hardiness to stress induced physiological responses. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 113–118.
- Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4).
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lukman, A. (2008). *Adaptasi dispositional resilience scale form pada pramu sosial usia dewasa muda di panti sosial bina laras harapan sentosa*. (Tugas Akhir). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Maddi, S. R. (2013). Personal hardiness as the basis for resilience. *SpringerBriefs in Psychology*, 7-17.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: how to succeed no matter what life throws at you*. New York: Amacom Books.
- Pusat Data dan Statistik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). *Ikhtisar Data Pendidikan Tahun 2016/2017*.

- Rahadian, A. (2017, April 18). Tingginya angka putus sekolah di Indonesia. *CNNIndonesia.com*. Diakses dari <https://student.cnnindonesia.com/edukasi/>
- Rahmawati, D. (2016). *Hubungan antara hardiness dengan optimisme pada mahasiswa yang menyelesaikan skripsi*. Surabaya: Digilib.UINSby.ac.id
- Rangkuti, A. A. (2013). *Buku ajar : statistika inferensial untuk penelitian psikologi dan pendidikan*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, A. A. (2015). *Statistika parametrik dan non-parametrik untuk psikologi dan pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Rangkuti, A. A., & Wahyuni, L. D. (2017). *Analisis data penelitian kuantitatif berbasis classical test theory dan item response theory (Rasch Model)*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarafino, E. P. (1994). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. (2006). *Psychology and work today (Eight Editions)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sihotang, F. N. (2011). Hubungan antara hardiness dan emotional intelligence dengan stres pada penderita diabetes mellitus tipe ii di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa. *Jurnal Universitas Negeri Semarang*.
- Subramanian, S., & Vinothkumar, M. (2009). Hardiness personality , self-esteem and occupational stress among it professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 48–56.
- Sugiono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan research and development*. Bandung: Alfabeta
- Sumintono, B., & Widhiarso, W., (2014). *Aplikasi model rasch untuk penelitian sosial Science Education*. Cimahi: Trim Komunikasi Publishing House.
- Taylor, S. (2006). *Health psychology*. Singapore: McGraw-Hill.
- Tejasurya, M. A. (2012). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pra purna karya di Damatex Salatiga. *Program Studi Manajemen FEB-UKSW*.

- Vito, B., Krisnani, H., & Resnawaty, R. (2015). Kesenjangan pendidikan desa dan kota. *Prosiding KS:Riset & PKM*, 2(2), 247–251.
- Williams, D., & Lawler, A. (2003). Importance of macro social structures and personality hardiness to the stress-illness relationship in low-income women. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 7(3-4), 121-140

LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

TABLE 10.1 Item Fit Stres Kerja Jun 20 18:54 2018
 INPUT: 52 Person 42 Item REPORTED: 52 Person 42 Item 4 CATS WINSTEPS 3.73

 Person: REAL SEP.: 2.22 REL.: .83 ... Item: REAL SEP.: 4.51 REL.: .95

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
6	101	52	-.80	.24	1.99	3.9	2.00	4.0	A .30	.41	38.5	62.2	I6
23	113	52	-1.45	.23	1.68	2.9	1.70	3.0	B .31	.42	44.2	59.3	I23
8	127	52	-2.14	.22	1.64	2.9	1.69	3.1	C .36	.43	34.6	55.9	I8
39	57	52	2.87	.47	1.42	1.1	1.69	1.3	D .15	.18	92.3	90.4	I39
21	66	52	1.60	.32	1.51	2.3	1.55	1.8	E .25	.29	80.8	74.0	I21
38	116	52	-1.60	.23	1.41	1.9	1.45	2.1	F .26	.42	44.2	58.2	I38
22	116	52	-1.60	.23	1.33	1.6	1.39	1.8	G .05	.42	46.2	58.2	I22
20	135	52	-2.52	.22	1.35	1.8	1.36	1.8	H .27	.44	38.5	56.0	I20
14	119	52	-1.75	.22	1.26	1.3	1.31	1.5	I .43	.42	48.1	57.2	I14
5	114	52	-1.50	.23	1.28	1.4	1.30	1.5	J .35	.42	50.0	58.9	I5
19	136	52	-2.57	.22	1.21	1.1	1.23	1.2	K-.02	.44	44.2	55.9	I19
1	98	52	-.63	.24	1.08	.4	1.08	.5	L .44	.40	61.5	62.4	I1
27	67	52	1.50	.31	1.04	.3	.90	-.3	M .37	.30	73.1	72.4	I27
13	88	52	-.03	.25	1.03	.2	1.04	.3	N .36	.39	61.5	62.0	I13
24	107	52	-1.13	.23	.98	.0	1.01	.1	O .37	.41	51.9	61.4	I24
34	91	52	-.22	.25	.94	-.3	.99	.0	P .23	.39	63.5	62.1	I34
41	94	52	-.39	.24	.99	.0	.99	.0	Q .31	.40	61.5	62.5	I41
11	83	52	.28	.26	.97	-.1	.99	.0	R .44	.38	61.5	61.7	I11
18	68	52	1.41	.30	.97	-.1	.91	-.3	S .44	.30	76.9	70.8	I18
17	84	52	.22	.25	.94	-.3	.96	-.1	T .56	.38	73.1	61.9	I17
28	58	52	2.66	.44	.95	.0	.82	-.2	U .24	.20	88.5	88.5	I28
12	98	52	-.63	.24	.92	-.3	.93	-.3	u .51	.40	69.2	62.4	I12
3	100	52	-.74	.24	.89	-.5	.91	-.4	t .35	.41	67.3	62.2	I3
30	65	52	1.70	.32	.90	-.4	.82	-.6	s .34	.28	75.0	75.8	I30
40	83	52	.28	.26	.79	-1.2	.90	-.5	r .23	.38	61.5	61.7	I40
33	64	52	1.81	.33	.86	-.6	.77	-.7	q .39	.27	80.8	77.4	I33
15	76	52	.76	.27	.84	-.9	.77	-1.2	p .61	.35	76.9	62.5	I15
37	66	52	1.60	.32	.84	-.8	.74	-1.0	o .42	.29	75.0	74.0	I37
31	71	52	1.15	.29	.81	-1.1	.83	-.7	n .40	.32	76.9	66.5	I31
32	90	52	-.16	.25	.77	-1.3	.81	-1.0	m .21	.39	63.5	61.8	I32
36	72	52	1.07	.28	.78	-1.3	.71	-1.5	l .47	.33	61.5	64.9	I36
29	76	52	.76	.27	.77	-1.4	.76	-1.3	k .43	.35	69.2	62.5	I29
10	88	52	-.03	.25	.75	-1.4	.75	-1.4	j .55	.39	73.1	62.0	I10
2	95	52	-.45	.24	.74	-1.4	.74	-1.4	i .63	.40	67.3	62.6	I2
42	100	52	-.74	.24	.70	-1.6	.72	-1.5	h .45	.41	67.3	62.2	I42
16	68	52	1.41	.30	.72	-1.6	.60	-1.8	g .57	.30	75.0	70.8	I16
4	93	52	-.34	.24	.69	-1.8	.70	-1.7	f .46	.40	75.0	62.4	I4
7	70	52	1.23	.29	.69	-1.8	.61	-2.0	e .58	.32	76.9	67.9	I7
26	103	52	-.91	.24	.63	-2.1	.64	-2.0	d .26	.41	76.9	61.9	I26
35	85	52	.16	.25	.63	-2.3	.64	-2.2	c .56	.38	75.0	61.9	I35
9	81	52	.42	.26	.60	-2.6	.58	-2.7	b .68	.37	80.8	61.7	I9
25	97	52	-.57	.24	.49	-3.1	.51	-3.1	a .54	.40	76.9	62.3	I25
MEAN	90.0	52.0	.00	.27	.99	-.2	1.00	-.1			65.6	64.8	
S.D.	20.5	.0	1.33	.05	.32	1.6	.35	1.6			14.1	7.6	

TABLE 3.1 C:\Users\User\Desktop\Data Mentah Stre ZOU013WS.TXT Jul 21 19:26 2018
 INPUT: 52 Person 42 Item REPORTED: 52 Person 42 Item 4 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 52 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	72.7	42.0	-2.18	.29	1.04	.0	1.00	-.2
S.D.	9.2	.0	.77	.03	.45	1.9	.51	1.8
MAX.	92.0	42.0	-.75	.38	2.78	5.6	3.76	6.8
MIN.	53.0	42.0	-4.09	.26	.36	-4.0	.37	-3.9
REAL RMSE	.32	TRUE SD	.71	SEPARATION	2.22	Person	RELIABILITY	.83
MODEL RMSE	.29	TRUE SD	.72	SEPARATION	2.48	Person	RELIABILITY	.86
S.E. OF Person MEAN = .11								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .85

SUMMARY OF 42 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	90.0	52.0	.00	.27	.99	-.2	1.00	-.1
S.D.	20.5	.0	1.33	.05	.32	1.6	.35	1.6
MAX.	136.0	52.0	2.87	.47	1.99	3.9	2.00	4.0
MIN.	57.0	52.0	-2.57	.22	.49	-3.1	.51	-3.1
REAL RMSE	.29	TRUE SD	1.29	SEPARATION	4.51	Item	RELIABILITY	.95
MODEL RMSE	.27	TRUE SD	1.30	SEPARATION	4.78	Item	RELIABILITY	.96
S.E. OF Item MEAN = .21								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.99

2184 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 3346.40 with 2089 d.f. p=.0000

Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .5457

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

TABLE 10.1 Instrumen Hardiness May 24 4:28 2018 mentah.prn
 INPUT: 52 Person 15 Item REPORTED: 52 Person 15 Item 4 CATS WINSTEPS 3.73

Person: REAL SEP.: 1.59 REL.: .72 ... Item: REAL SEP.: 4.39 REL.: .95

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY	TOTAL	TOTAL		MODEL	INFIT			OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH			
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	Item
4	120	52	-.21	.31	1.69	3.3	1.81	3.1	A .50	.47	67.3	71.7			Item4
14	87	52	2.95	.27	1.41	1.8	1.63	2.3	B .30	.50	57.7	69.7			Item14
5	111	52	.68	.32	1.28	1.2	1.30	1.1	C .39	.46	63.5	76.9			Item5
3	98	52	2.01	.31	1.04	.3	1.12	.5	D .42	.46	80.8	76.9			Item3
13	135	52	-1.61	.31	1.04	.3	.96	-.1	E .53	.46	69.2	70.9			Item13
2	127	52	-.86	.30	1.02	.2	1.01	.1	F .50	.47	63.5	68.6			Item2
1	119	52	-.11	.31	.99	.0	.95	-.2	G .44	.47	67.3	72.3			Item1
6	128	52	-.95	.30	.99	.0	.95	-.2	H .42	.47	65.4	68.7			Item6
7	144	52	-2.61	.36	.97	-.1	.81	-.4	g .44	.40	75.0	79.6			Item7
15	109	52	.89	.32	.94	-.2	.96	-.1	f .41	.45	78.8	77.6			Item15
12	121	52	-.30	.31	.89	-.6	.84	-.7	e .54	.47	71.2	71.2			Item12
8	124	52	-.58	.30	.79	-1.3	.74	-1.4	d .55	.47	78.8	69.6			Item8
10	137	52	-1.81	.32	.74	-1.8	.63	-1.6	c .63	.45	82.7	72.1			Item10
11	100	52	1.82	.31	.68	-1.3	.70	-1.1	b .38	.46	84.6	77.6			Item11
9	111	52	.68	.32	.53	-2.4	.47	-2.4	a .58	.46	90.4	76.9			Item9
MEAN	118.1	52.0	.00	.31	1.00	-.1	.99	-.1					73.1	73.4	
S.D.	15.1	.0	1.47	.02	.28	1.4	.35	1.4					9.0	3.7	

TABLE 3.1 Uji Coba Hardiness ZOU362WS.TXT Jul 21 19:34 2018
 INPUT: 52 Person 15 Item REPORTED: 52 Person 15 Item 4 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 52 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD
MEAN	34.1	15.0	3.03	.58	1.00	.0	.99	-.1
S.D.	3.5	.0	1.18	.03	.51	1.2	.60	1.2
MAX.	42.0	15.0	6.05	.75	2.87	3.7	2.96	3.4
MIN.	26.0	15.0	.44	.53	.35	-2.2	.30	-2.2
REAL RMSE	.63	TRUE SD	1.00	SEPARATION	1.59	Person	RELIABILITY	.72
MODEL RMSE	.58	TRUE SD	1.03	SEPARATION	1.76	Person	RELIABILITY	.76
S.E. OF Person MEAN = .17								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .74

SUMMARY OF 15 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD
MEAN	118.1	52.0	.00	.31	1.00	-.1	.99	-.1
S.D.	15.1	.0	1.47	.02	.28	1.4	.35	1.4
MAX.	144.0	52.0	2.95	.36	1.69	3.3	1.81	3.1
MIN.	87.0	52.0	-2.61	.27	.53	-2.4	.47	-2.4
REAL RMSE	.33	TRUE SD	1.44	SEPARATION	4.39	Item	RELIABILITY	.95
MODEL RMSE	.31	TRUE SD	1.44	SEPARATION	4.59	Item	RELIABILITY	.95
S.E. OF Item MEAN = .39								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -1.00

780 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 931.23 with 712 d.f. p=.0000

Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .4476

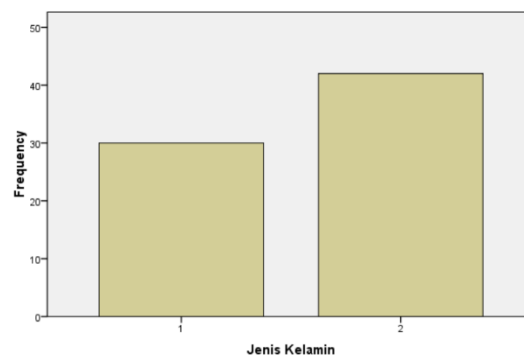
Lampiran 3. Analisis Data Statistik SPSS

Data Gambaran Subjek Penelitian

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	41.7	41.7	41.7
	2	42	58.3	58.3	100.0
Total		72	100.0	100.0	

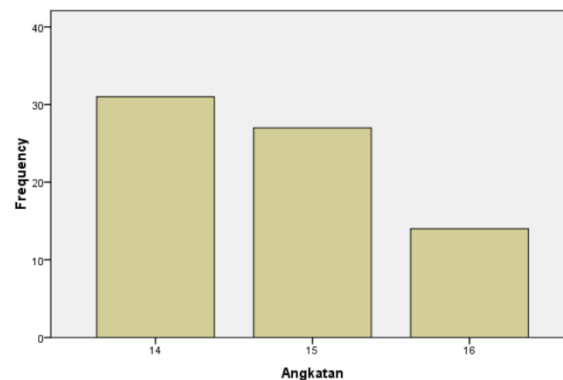
Jenis Kelamin



Angkatan

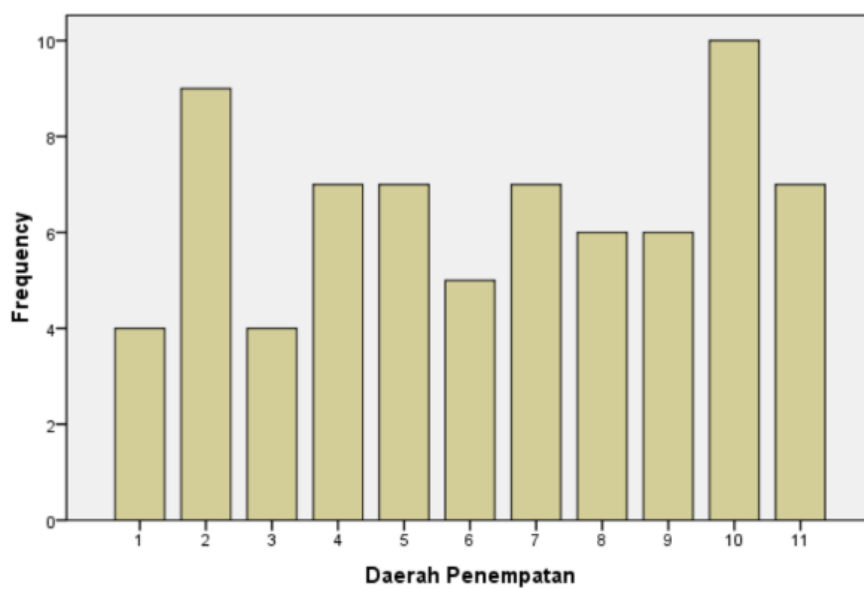
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	31	43.1	43.1	43.1
	15	27	37.5	37.5	80.6
	16	14	19.4	19.4	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Angkatan



Daerah Penempatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	5.6	5.6	5.6
2	9	12.5	12.5	18.1
3	4	5.6	5.6	23.6
4	7	9.7	9.7	33.3
5	7	9.7	9.7	43.1
6	5	6.9	6.9	50.0
7	7	9.7	9.7	59.7
8	6	8.3	8.3	68.1
9	6	8.3	8.3	76.4
10	10	13.9	13.9	90.3
11	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Daerah Penempatan

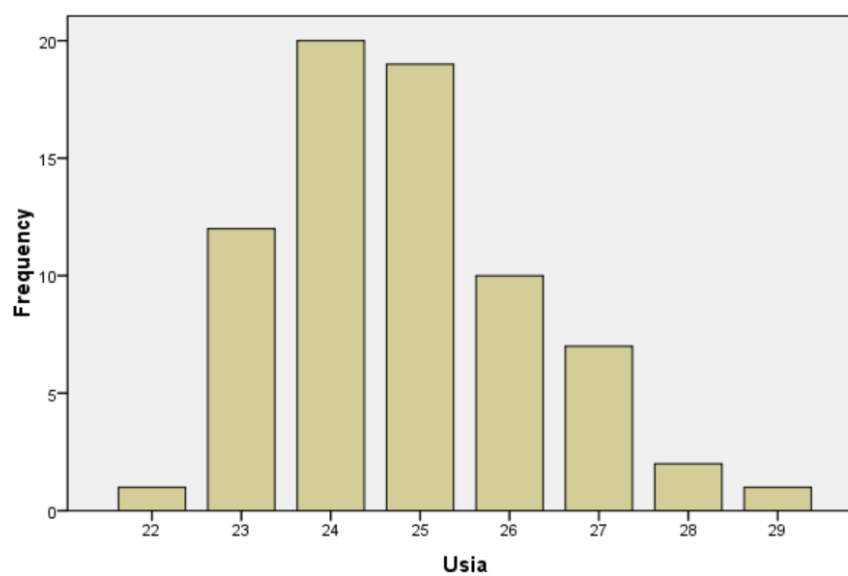
Statistics

Usia

N	Valid	72
	Missing	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.4	1.4	1.4
	23	12	16.7	16.7	18.1
	24	20	27.8	27.8	45.8
	25	19	26.4	26.4	72.2
	26	10	13.9	13.9	86.1
	27	7	9.7	9.7	95.8
	28	2	2.8	2.8	98.6
	29	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

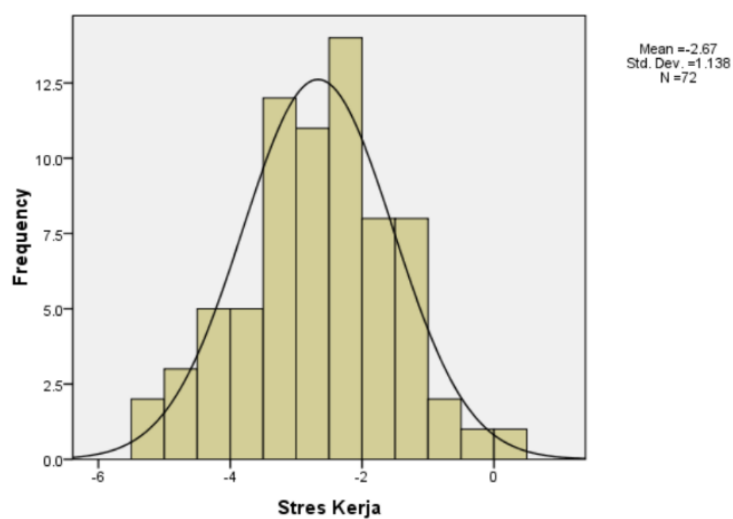
Usia

Data Deskriptif Stres Kerja

Statistics

Stres Kerja		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		-2.67
Median		-2.60
Mode		-2
Std. Deviation		1.138
Variance		1.296
Skewness		-.164
Std. Error of Skewness		.283
Kurtosis		.029
Std. Error of Kurtosis		.559
Range		5
Minimum		-5
Maximum		0
Sum		-192
Percentiles	25	-3.35
	50	-2.60
	75	-1.89

Histogram

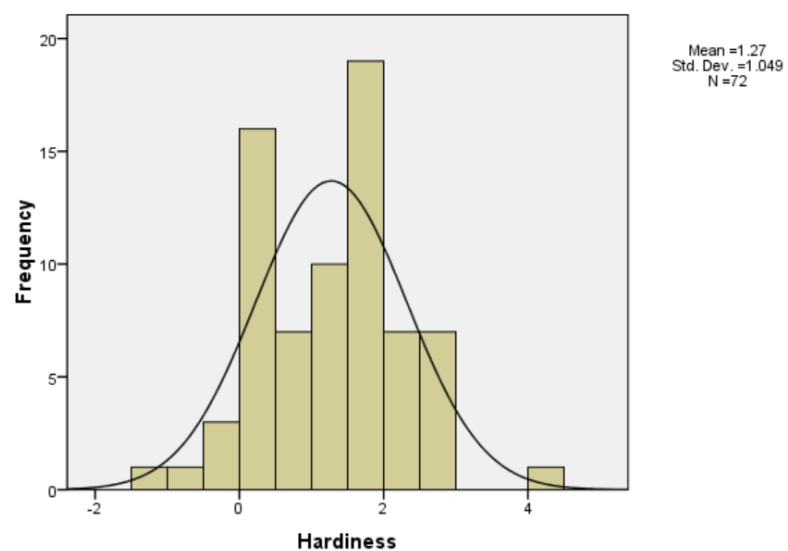


Data Deskriptif Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Statistics

Hardiness		
N	Valid	72
	Missing	0
Mean		1.27
Median		1.18
Mode		2
Std. Deviation		1.049
Variance		1.101
Skewness		.014
Std. Error of Skewness		.283
Kurtosis		.243
Std. Error of Kurtosis		.559
Range		6
Minimum		-2
Maximum		4
Sum		92
Percentiles	25	.42
	50	1.18
	75	1.89

Histogram

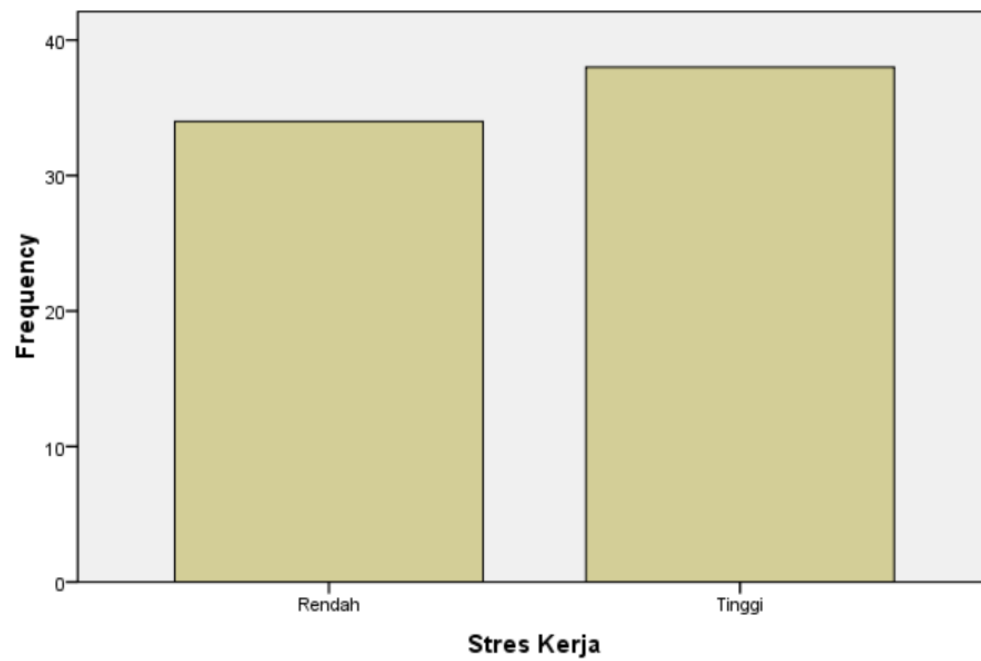


Kategorisasi Skor Stres Kerja

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	34	47.2	47.2	47.2
	Tinggi	38	52.8	52.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Stres Kerja



Usia * Stres Kerja Crosstabulation

Count

		Stres Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	22	0	1	1
	23	6	6	12
	24	11	9	20
	25	8	11	19
	26	6	4	10
	27	2	5	7
	28	0	2	2
	29	1	0	1
Total		34	38	72

Jenis Kelamin * Stres Kerja Crosstabulation

Count

		Stres Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	1	16	14	30
	2	18	24	42
Total		34	38	72

Angkatan * Stres Kerja Crosstabulation

Count

		Stres Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Angkatan	14	13	18	31
	15	16	11	27
	16	5	9	14
Total		34	38	72

Daerah Penempatan * Stres Kerja Crosstabulation

Count

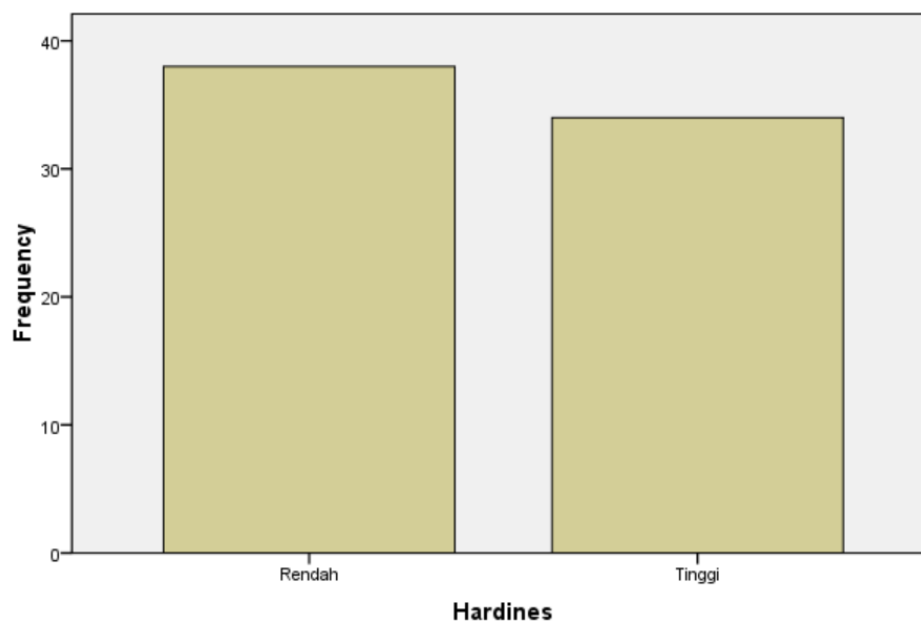
		Stres Kerja		Total
		Rendah	Tinggi	
Daerah Penempatan	1	1	3	4
	2	1	8	9
	3	2	2	4
	4	5	2	7
	5	2	5	7
	6	3	2	5
	7	6	1	7
	8	4	2	6
	9	3	3	6
	10	4	6	10
	11	3	4	7
Total		34	38	72

Kategorisasi Skor Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Hardines

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	38	52.8	52.8	52.8
	Tinggi	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Hardines



Usia * Hardines Crosstabulation

Count

		Hardines		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	22	0	1	1
	23	6	6	12
	24	10	10	20
	25	13	6	19
	26	3	7	10
	27	3	4	7
	28	2	0	2
	29	1	0	1
Total		38	34	72

Jenis Kelamin * Hardines Crosstabulation

Count

		Hardines		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	1	17	13	30
	2	21	21	42
Total		38	34	72

Angkatan * Hardines Crosstabulation

Count

		Hardines		Total
		Rendah	Tinggi	
Angkatan	14	15	16	31
	15	15	12	27
	16	8	6	14
Total		38	34	72

Daerah Penempatan * Hardines Crosstabulation

Count

		Hardines		Total
		Rendah	Tinggi	
Daerah Penempatan	1	3	1	4
	2	6	3	9
	3	1	3	4
	4	3	4	7
	5	6	1	7
	6	3	2	5
	7	4	3	7
	8	3	3	6
	9	4	2	6
	10	4	6	10
	11	1	6	7
Total		38	34	72

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Hardiness	Stres Kerja	Unstandardized Residual
N		72	72	72
Normal Parameters ^a	Mean	1.27	-2.67	.0000000
	Std. Deviation	1.049	1.138	1.02972163
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.067	.077
	Positive	.084	.044	.062
	Negative	-.125	-.067	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.057	.565	.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214	.907	.789

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.182	15.533	1	70	.000	-2.080	-.462

The independent variable is Hardiness.

Uji Hipotesis

Correlations

		Stres Kerja	Hardiness
Pearson Correlation	Stres Kerja	1.000	-.426
	Hardiness	-.426	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	.000
	Hardiness	.000	.
N	Stres Kerja	72	72
	Hardiness	72	72

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hardiness ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.182	.170	1.037

a. Predictors: (Constant), Hardiness

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.705	1	16.705	15.533	.000 ^a
	Residual	75.283	70	1.075		
	Total	91.988	71			

a. Predictors: (Constant), Hardiness

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.080	.193		-10.779	.000
	Hardiness	-.462	.117	-.426	-3.941	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Lampiran 4. Instrumen Penelitian Stres Kerja

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama :
Jenis Kelamin :
Angkatan :
Daerah Penempatan :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai kehidupan di daerah penempatan. Anda diminta untuk mengisi seluruh pernyataan dan memilih satu jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan mengisi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Semua jawaban yang Anda berikan dalam kuesioner ini adalah benar.

SS : Sangat Setuju S : Setuju TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa sakit kepala saat menghadapi murid-murid di sekolah			X	

Periksa kembali jawaban dari setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang tidak terisi.

SELAMAT MENGERJAKAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa sakit kepala saat menghadapi murid-murid di sekolah				
6.	Saya merasa tidak nyaman saat menjalankan tugas di daerah pelosok				
12.	Saat di daerah pelosok saya merasa hasil kerja saya tidak maksimal				
17.	Saya menunda jam makan saat menjalankan tugas				
19.	Tubuh saya terasa prima saat menjalankan tugas				
25.	Saya senang ketika menjalani tugas di daerah pelosok				
34.	Saya mengerjakan tugas di daerah pelosok dengan tepat waktu				

Lampiran 5. Instrumen Penelitian Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama :
Jenis Kelamin :
Angkatan :
Daerah Penempatan :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai kehidupan di daerah penempatan. Anda diminta untuk mengisi seluruh pernyataan dan memilih satu jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan mengisi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Semua jawaban yang Anda berikan dalam kuesioner ini adalah benar.

SS : Sangat Setuju S : Setuju TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sebagian besar waktu dalam hidup saya digunakan untuk melakukan hal-hal yang berarti.		X		

Periksa kembali jawaban dari setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang tidak terisi.

SELAMAT MENGERJAKAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sebagian besar waktu dalam hidup saya digunakan untuk melakukan hal-hal yang berarti.				
5.	Tujuan sebagai Pengajar Muda di daerah pelosok akan tercapai dengan kegigihan menyelesaikan tugas.				
8.	Orang lain mendengarkan dengan seksama apa yang saya katakan.				
11.	Sebagian besar hari-hari dalam hidup saya terasa menarik dan menyenangkan.				
13.	Bila saya membuat rencana, saya yakin dapat menjalankan rencana tersebut.				

Terima Kasih



Lampiran 6. Surat Expert Judgement



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1949/KJ-P/FPPsi/V/2018
Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement*

31 Juli 2018

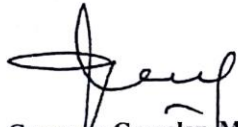
Kepada Yth.
Erik, M.Si
di Universitas Negeri Jakarta

Dengan hormat,
Kami mohon kesediaannya untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:


Nama	: Novita Pancarani
NIM	: 1125143048
Program Studi	: Psikologi
Tahun Akademik	: 2017/2018
Fakultas	: Pendidikan Psikologi
Untuk	: <i>Expert Judgement</i>

Guna mendapatkan *expert judgement* dari Erik, M.Si pada instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar”. Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ


Dr. Gumgum Gumelar, M.Si
NIP. 197704242006041001

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ


Mira Ariyani, Ph.D
NIP.197512012006042001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1950/KJ-P/FPPsi/V/2018
Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement*

31 Juli 2018

Kepada Yth.
Dwi Kencana Wulan, M.Psi
di Universitas Negeri Jakarta

Dengan hormat,
Kami mohon kesediaannya untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama	: Novita Pancarani
NIM	: 1125143048
Program Studi	: Psikologi
Tahun Akademik	: 2017/2018
Fakultas	: Pendidikan Psikologi
Untuk	: <i>Expert Judgement</i>

Guna mendapatkan *expert judgement* dari Dwi Kencana Wulan M.Psi pada instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar”. Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Dr. Gumgum Gumelar, M.Si

NIP. 197704242006041001

Mira Ariyani, Ph.D

NIP.197512012006042001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN
(EXPERT JUDGEMENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erik M.Si
NIP : 88 44 66 00 18
Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa instrumen yang akan digunakan dalam penelitian

Nama : Novita Pancarani
NIM : 1125143048
Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) terhadap
Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia
Mengajar

telah divalidasi : dapat digunakan/~~perlu perbaikan~~/~~tidak dapat digunakan~~ *).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Mei 2018

Validator,

NIP. 8844660018



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

SURAT PERNYATAAN AHLI UNTUK VALIDASI INSTRUMEN
(EXPERT JUDGEMENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Kencana Wulan, M. Psi
NIP : 198212122014042001
Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa instrumen yang akan digunakan dalam penelitian

Nama : Novita Pancarani
NIM : 1125143048
Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) terhadap
Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia
Mengajar

telah divalidasi : dapat digunakan/~~perlu perbaikan~~/~~tidak dapat digunakan~~*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 15 Mei 2018

Validator,

NIP. 198212122014042001

Lampiran 7. Surat Ijin Pengambilan Data Dari Universitas



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Kampus D : Jl. Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 084/KJ-P/FPPsi/I/2018

02 Februari 2018

Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
Kepala
Gerakan Indonesia Mengajar
Jakarta Selatan

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Novita Pancarani
Nomor Registrasi : 1125143048
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
No. Telp/HP : 089508804155

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar**". Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi

Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D

NIP. 197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Fitri Lestari Issom, M.Si

NIP. 198005212008012008

Mengetahui

Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Gumung Gumelar, M.Si
NIP. 197704242006041001

Lampiran 8. Surat Keterangan Dari Gerakan Indonesia Mengajar



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ali Al Harkan
Jabatan : Development Officer

Menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Negeri Jakarta dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Novita Pancarani
NIM : 1125143048
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi

Benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data pada Yayasan Gerakan Indonesia Mengajar pada bulan Februari – Juni 2018 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian Tahan Bantın (*Hardiness*) terhadap Stres Kerja pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar”.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Juli 2018

Fasilitator Penelitian


(Ali Al Harkan)



Lampiran 9. Saran-saran Penguji

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : ~~Novita Pancarini~~ NOVITA PANCARINI
 Nomor registrasi : 1125143048
 Program Studi : Psikologi
 Nama penguji : GATUTIA K
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Pada cara belajar dipertemuan lain ² selubung dan pengaya
02.	komisi (Masyarakat) dan pendidikan, lingkungan dan dari usaha dan organisasi
03.	Dasar smpul dan dan populasi harus jelas
04.	Proses adaptasi adaptasi manusia harus dijelaskan
05.	Pd pembelajaran ditambah apa bedanya dan pesannya
06.	dan penelitian ² selubung
07.	Pd ditambah hasil ² penelitian relevannya
08.	Saran harus operasional
09.	Kembrogen penelitian di sekolah
10.	

Jakarta. 6-7-2018

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji.

GATUTIA K

NIP. 19770328 1986032001

10/8 2018

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Novita Pancarani
 Nomor registrasi : 1125143048
 Program Studi : _____
 Nama penguji : Mauna, M. Psi
 Program Studi : _____
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Perbaiki sesuai naskah.
02.	ACC 9/8/2018 Mauna.
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 6 Agustus 2018
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji.
Mauna
Mauna
 NIP. 19841014201504 2001

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Novita Pancarni
 Nomor registrasi :
 Program Studi :
 Nama penguji :
 Program Studi :
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Isu utama dari penelitian → kenapa tak SMST? Pentingnya meneliti di Gim? → tulis di lat. bel msh (semua bisa berkontribusi pd pend).
02.	Coba baca hasil evaluasi dr Gim → perbaiki ya! Bp hasil penelitian yg relevan → tulis di lat. bel (semua research ditulis)
03.	Pembahasan → analisis persamaan & perbedaan dgn penelitian sebelumnya. (tambahkan)
04.	Keterbatasan penelitian → gugur indikator? → perbedaan kultur (bias kultur). ↳ hilangkan kaji di bab 3 saja, jgn tulis keterbatasan
05.	hal 54 → populasi berapa? sampling berapa? tabel → langsung ditulis berapa sampel sebenarnya / ditulis prosesnya!
06.	simbol → hapus dr keterbatasan penelitian ↳ masukan saja ke relasuran penelitian!
07.	Saran → operasional → bagi organisasinya jg! → hrs ada kesatuan psikologinya!
08.	Apakah benar merasa stres → dasarnya apa? bukan hny stressor saja? ↳ diberikan di pembahasan
09.	Perbedaan perangkoan
10.	Instrumen stres kerja kenapa tak digugurkan dr awal → proses adaptasi instrumen. → hal 42.

Person
Reliability!

- lebih teliti dgn pengabaan adaptasi

Kepri = adopsi
stres kerja → jelaskan!

adaptasi
Kuh?

Jakarta, 6 / 8 / 2018

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
Penguji,

[Signature]

NIP.

acc
13/8/18

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Novita Pancarani yang kerap kali dipanggil dengan nama “Rani” ini lahir di Jakarta, 11 November 1996. Peneliti merupakan anak dari pasangan yang bernama Suwarni dan Alm. Mochtar Satibi. Peneliti merupakan anak kelima dari lima bersaudara.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti berawal dari Sekolah Dasar Negeri 15 Pagi Cipinang Muara. Setelahnya peneliti melanjutkan sekolahnya di SMP Negeri 52 Jakarta dan SMA Negeri 50 Jakarta. Setelah lulus SMA, peneliti melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi Program Studi Psikologi. Selama perkuliahan, peneliti aktif dalam berbagai kegiatan dan organisasi kemahasiswaan. Peneliti juga mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan periode 2015-2016 divisi sekretaris, Keluarga Mahasiswa Psikologi periode 2016-2017 divisi seni, dan *Psychology Traditional Dance*.

Peneliti melakukan praktek kerja di PT. ARK Ekspres Internasional sebagai administrator rekrutmen karyawan dan asesmen psikologi bagi calon karyawan dalam divisi *Human Resources and General Affairs*. Peneliti juga melakukan praktek kerja di Bank Muamalat Indonesia sebagai administrator *Learning Management* dalam divisi *Human Capital Development*. Kontak yang dapat dihubungi melalui novitapancarani@gmail.com.

